



Collana

***I quaderni dei Gruppi di lavoro***

**GRUPPO DI LAVORO**  
**"DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI E  
COLLETTIVE - AZIONI IN GIUDIZIO"**

**Attività 2004-2005**



La Collana "I Quaderni dei Gruppi di lavoro" è a cura dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L'iniziativa editoriale è realizzata dall'Isfol nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Coordinamento redazionale del Centro studi e ricerche dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Il quaderno è disponibile on line sul sito: [WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT](http://WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT)

Editing a cura di Marzia Giovannetti.



INTRODUZIONE	p.	7
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	»	9
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2004-2005	»	11
POSSIBILI SCENARI DI ATTIVITÀ FUTURA	»	13
ALLEGATI	»	15
- Introduzione all'uso degli strumenti predisposti dal Gruppo di lavoro "Discriminazioni individuali e collettive – azioni in giudizio"	»	17
- Fac-simile convocazione datore di lavoro	»	18
- Fac-simile verbale incontro con datore di lavoro	»	19
- Fac-simile verbale incontro datore di lavoro-lavoratrice	»	22
- Fac-simile verbale incontro con la lavoratrice	»	24
- Fac-simile atto di intervento volontario ad adiuvandum	»	27
- Fac-simile ricorso Giudice	»	32
- I profili giuridici del mobbing e la relazione con le discriminazioni di genere	»	39
- Intervento dell'avv. Fabio Rusconi al convegno del 22.4.05 sul tema: "Discriminazioni, Valorizzazione delle differenze, Politiche attive del lavoro"	»	49
- Avviso Legale	»	55
- Lettera al Consiglio Nazionale Forense	»	57
RIFERIMENTI GIURIDICO-NORMATIVI	»	59
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	»	61



## Introduzione

---

La funzione di “promotore di giustizia” attribuita dalle norme in materia di tutela antidiscriminatoria alla Consigliera di parità ne caratterizza la figura, contribuendo a potenziare e rafforzare il suo ruolo promozionale; tuttavia la definizione della fattispecie della discriminazione di genere, nella sua molteplice accezione di discriminazione diretta ed indiretta, individuale e collettiva, che è la premessa per valutare la legittimazione ad agire della Consigliera di parità, richiede una competenza specifica per evitare grossolani errori di valutazione; questi, se accertati giudizialmente, in esito ad un procedimento che sia stato promosso direttamente o abbia comportato l'intervento ad adiuvandum della Consigliera di parità, tendono ad indebolire l'autorevolezza della figura e dell'azione della Consigliera medesima.

In seno alla Rete è emersa una duplice necessità, proprio partendo dalla condivisione della premessa:

- da una lato soprattutto per coloro che, pur ricoprendo il ruolo, non hanno specifiche competenze giuridiche, il Gruppo di lavoro doveva essere luogo di autoformazione attraverso il confronto e la riflessione dei casi oggetto di discussione;
- dall'altro, era emersa diffusamente la necessità di elaborare modalità omogenee di trattazione dei casi: un'esigenza, in sostanza, di procedimentalizzare la relazione tra utente e Consigliera di parità, nell'intento di garantire un approfondito esame delle istanze della lavoratrice, ma nello stesso tempo una efficace tutela dell'operato della Consigliera medesima. Il Gruppo è divenuto, dunque, luogo di confronto tra modi di agire, pratiche adottate nelle varie realtà locali, con l'aspirazione di realizzare talvolta una sintesi più efficace, rispetto alle singole e diverse modalità operative, talvolta invece l'adozione di quelle già definibili come buone pratiche da diffondere, senza alcuna necessità di elaborazione.

Attraverso il proprio lavoro il Gruppo doveva, nell'intento condiviso dalle partecipanti, fare chiarezza tra la funzione promozionale e quella di tutela antidiscriminatoria della Consigliera di parità, sgombrando il campo da fraintendimenti relativi all'operato della stessa; è divenuto chiaro, attraverso il lavoro del Gruppo, che mentre le disparità che di fatto svantaggiano la condizione femminile, quali la ripartizione dei ruoli familiari, gli stereotipi sessisti, i modelli tradizionali di organizzazione del lavoro ecc., riguardano l'area di intervento più ampia delle azioni positive e quindi la funzione promozionale della Consigliera, le disparità di trattamento derivanti dal sesso di appartenenza, corrispondenti a fattispecie sanzionabili giudizialmente, costituiscono l'area delle illecità sottoposte all'azione repressiva delle Consigliere di parità e quindi possono essere oggetto delle azioni giudiziali.

In questo contesto, ossia quello di corretta perimetrazione della funzione, del ruolo e dell'azione della Consigliera di parità, il Gruppo ha ritenuto di doversi interrogare anche sulle sempre maggiori richieste di intervento che vengono rivolte alle singole Consigliere di parità in casi di c.d. “mobbing” ed è giunto alla conclusione che la legittimazione della Consigliera esiste solo nell'ipotesi in cui il mobbing costituisca la “cornice giuridica” entro la quale si situa una discriminazione di genere.

## Presentazione del Gruppo

Il Gruppo è composto dalle seguenti Consigliere:

Paola Bernoni	Consigliera prov.le effettiva di Latina
Tatiana Biagioni	Consigliera prov.le effettiva di Milano
Teresa Brunetti	Consigliera prov.le effettiva di Cosenza
Fiorella Capuzzo	Consigliera prov.le supplente di Pavia
Gisella Casali	Consigliera prov.le supplente di Ravenna
Maria Luigia Cerolini	Consigliera prov.le effettiva di Macerata
Rita Cianfrano	Consigliera prov.le effettiva di Frosinone
Donatina De Caprio	Consigliera prov.le supplente di Caserta
Silvana Ferrara	Consigliera prov.le effettiva di Novara
Antonietta Giacoia	Consigliera prov.le effettiva di Matera
Giuditta Lembo	Consigliera reg.le effettiva Molise
Rosaria Leopardi	Consigliera prov.le effettiva di Enna
Liliana Losco	Consigliera reg.le supplente Campania
Maria Luisa Madera	Consigliera prov.le effettiva di Roma
Maria Grazia Maestrelli – Vice referente del Gruppo	Consigliera prov.le effettiva di Firenze
Rosi Manganaro	Consigliera prov.le supplente di Reggio Calabria
Natalia Maramotti – Referente del Gruppo	Consigliera prov.le effettiva di Reggio Emilia
Angela Megna	Consigliera prov.le effettiva di Crotone
Giusy Muchon	Consigliera prov.le supplente di Verona
Maria Caterina Peraino	Consigliera prov.le effettiva di Trapani
Alessandra Robatto	Consigliera prov.le effettiva di Terni
Maria Antonietta Russo	Consigliera pov.le effettiva di Viterbo
Tonina Santi	Consigliera prov.le supplente di Como
Loredana Sardi	Consigliera prov.le supplente di Genova
Perla Caterina Suma	Consigliera prov.le effettiva di Taranto
Giovina Tomassi	Consigliera prov.le effettiva di Chieti
Adriana Ventura	Consigliera prov.le supplente di Lecco
Ivana Veronese	Consigliera prov.le effettiva di Padova
Marisa Vicario	Consigliera prov.le effettiva di Grosseto
Maria Lina Vitturini	Consigliera prov.le supplente di Ascoli Piceno

L'eterogeneità delle competenze delle partecipanti al Gruppo riferibili al mondo dell'impresa, della scuola, della pubblica amministrazione, del sindacato e delle libere professioni, tra cui in misura significativa quella di avvocato, ha contribuito alla realizzazione di un particolare "melting pot" di punti di vista e saperi che ha agito favorevolmente sia sull'esito del lavoro del Gruppo sia sulla qualità delle relazioni tra le partecipanti.

Il metodo utilizzato nell'ambito del Gruppo è stato collegiale, quanto alla discussione degli obiettivi e della produzione dei documenti finali, ma si è anche basato sulla acquisizione di contributi individuali, proprio perché intendeva valorizzare l'operato delle partecipanti.

Non si è fatto ricorso ad apporti esterni se non per quanto riguarda l'acquisizione agli atti del Gruppo di un intervento, relativo al tipo di azioni in giudizio che possono essere esperite dalla Consigliera di parità, oggetto di un convegno organizzato da una delle partecipanti al Gruppo.

Il Gruppo intendeva fornire documentazione idonea alla procedimentalizzazione del rapporto tra la Consigliera e l'utenza nella fase del primo approccio, in quella della conciliazione stragiudiziale ed infine in quella giudiziale, fornendo fac-simile che costituiscono spunti per l'adozione di modalità operative.

Oltre a ciò intendeva fornire indicazione per la perimetrazione del ruolo della Consigliera di parità rispetto alla tematica del "mobbing" ed alla varietà delle azioni esperibili in giudizio dalla medesima in ambito di tutela antidiscriminatoria.

Inoltre rispetto alla tematica, oggetto del lavoro del Gruppo nel corso del 2003/2004, relativa alla costituzione dell'Elenco degli avvocati di cui può avvalersi la Consigliera di parità nello svolgimento della propria attività, il Gruppo attende l'esito di una lettera inviata, a firma della Consigliera nazionale, al Consiglio Nazionale Forense; si è resa necessaria la predisposizione della stessa in relazione ai fraintendimenti ed ai problemi creati con taluni Consigli dell'Ordine degli Avvocati a livello locale, in merito alla legittimità della costituzione dell'Elenco, rispetto alle norme deontologiche.

Il Gruppo ritiene di avere perseguito sostanzialmente i risultati derivanti dagli obiettivi che si era posto per l'anno 2004/2005, anche se non sfugge la necessità di rendere più variegata la documentazione relativa ai fac-simile di atti giudiziari prevedendo più fattispecie, in particolare in riferimento alla discriminazione indiretta e collettiva.

# Relazione sull'attività svolta nel 2004-2005

## Breve resoconto del Gruppo di lavoro "Discriminazioni individuali e collettive - azioni in giudizio"

In occasione della riunione iniziale del Gruppo si erano individuati i seguenti argomenti di approfondimento:

- proceduralizzazione dell'attività per la preparazione del giudizio;
- approfondimento e discussione dei ricorsi conosciuti nel Gruppo;
- proposizione ed individuazione di schemi di ricorsi o verbali, giudiziali e non, nonché acquisizione della capacità di lettura delle sentenze;
- predisposizione e consegna alla Consigliera nazionale di quesiti irrisolti o incerti, da discutere eventualmente con un giuslavorista o con personale esperto, messo a disposizione dal Ministero;
- definizione dei rapporti tra la Consigliera di parità e i Servizi Ispettivi.

Nel corso degli incontri tenutisi i giorni 5.10.04, 10.11.2004, 13.1.2005, 18.2.2005, 20.4.2005, 3.5.05, 25.5.05, si sono affrontate le seguenti tematiche:

### Proceduralizzazione dell'attività per la preparazione del giudizio

A tal fine sono stati predisposti, con finalità di diffusione alla Rete, i seguenti fac-simili:

- lettera per invitare ad un incontro il datore di lavoro di una lavoratrice in seguito a denuncia di discriminazione ricevuta dalla Consigliera di parità;
- verbale dell'incontro con il datore di lavoro;
- verbale dell'incontro con la lavoratrice;
- verbale di accordo bonario ed informale tra le parti.

### Approfondimento e discussione di ricorsi ed individuazione di schemi di atti giudiziari

A tal fine sono stati predisposti, con finalità di diffusione alla Rete, i seguenti fac-simili:

- intervento "ad adiuvandum" in causa di lavoro iniziata dalla lavoratrice;
- ricorso per discriminazione sottoscritto dalla Consigliera su delega della lavoratrice.

### Definizione dei rapporti tra la Consigliera di parità e i Servizi Ispettivi:

Al fine di ricevere indicazioni operative per favorire la collaborazione tra la Consigliera di parità ed i Servizi Ispettivi si sono posti due quesiti:

- possibilità di ottenere tempestività nelle verifiche ispettive richieste dalle Consigliere in seguito a denunce di discriminazione;
- possibilità di ricevere risposte formali in esito alle verifiche.

### Esigenze emerse nel corso degli incontri del Gruppo alle quali si è inteso dare risposte finalizzate a supportare il lavoro delle Consigliere di parità:

1. necessità di definire l'ambito di legittimazione ad agire delle Consigliere di parità rispetto alla fattispecie giuridica del mobbing;

2. necessità di definire le differenti azioni esercitabili dalle Consigliere di parità nell'ipotesi di discriminazioni di genere, dal punto di vista processuale;
3. necessità di risolvere i problemi verificatisi in taluni contesti territoriali a seguito dell'intenzione delle Consigliere di parità di istituire l'Elenco degli Avvocati di cui avvalersi o in occasione di consulenza o azioni in giudizio in materia di discriminazioni di genere.

Per dare una risposta a tali esigenze, sono stati predisposti i seguenti documenti:

- scheda di approfondimento sulla relazione tra mobbing e discriminazione di genere;
- scheda di approfondimento delle azioni in giudizio da esperire in materia di lavoro ed in riferimento alla fattispecie discriminatoria.
- lettera indirizzata al Consiglio Nazionale Forense al fine di convenire una modalità condivisa per la realizzazione dell'Elenco degli avvocati.

La documentazione predisposta nasce come strumento di lavoro per tutte le Consigliere, senza intenti esaustivi delle modalità attraverso le quali i singoli problemi, cui si è inteso dare una soluzione, possono essere risolti.

La precisazione ha particolare valenza in riferimento alla costituzione dell'Elenco degli avvocati; qualora vi siano realtà in cui si è proceduto diversamente da quanto si concorderà con il Consiglio Nazionale Forense, ma in sintonia con gli Ordini Professionali territorialmente competenti, sarà ovviamente opportuno procedere senza sollevare alcun problema formale.

L'intento del Gruppo è quello di concorrere a dare risposte, non di operare per creare difficoltà di relazione nelle singole realtà locali.

La Referente del Gruppo  
 Natalia Maramotti  
 Consigliera di parità di Reggio Emilia

La Vice Referente del Gruppo  
 Mariagrazia Maestrelli  
 Consigliera di parità di Firenze

## *Possibili scenari di attività futura*

---

L'attività futura del Gruppo, oltre a proseguire nella autoformazione e nello scambio di conoscenza e competenza in riferimento ai casi pratici trattati nelle diverse realtà locali, dovrebbe concentrarsi sulle seguenti tematiche:

- analisi di casi di discriminazione collettiva, procedimentalizzazione della trattazione degli stessi e produzione di fac-simili, sia di conciliazione stragiudiziale che giudiziale;
- studio e analisi del decreto attuativo della Direttiva 2002/73 che modifica la Direttiva 76/207 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, formazione ecc.;
- azione individuale ed azione pubblica della Consigliera di parità, loro rapporto;
- la Consigliera di parità e le procedure di conciliazione.

# *Allegati*

## Introduzione all'uso degli strumenti predisposti dal Gruppo di lavoro "Discriminazioni individuali e collettive - azioni in giudizio"

Il profilo giuridico della Consigliera di parità istituzionale è mutato nel tempo attraverso le attribuzioni e le definizioni normative: ossia la Consigliera di parità è divenuta pubblico ufficiale con la duplice funzione di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. È stata definita da taluni commentatori una "mini autorità" che svolge una funzione pubblica per il perseguimento di un interesse generale, costituzionalmente rilevante, della parità sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Se così è, diviene necessario che quando una utente richiede l'intervento della Consigliera ciò avvenga secondo modalità che facciano emergere la terzietà della Consigliera medesima rispetto agli interessi in campo, per lo meno nella fase finalizzata all'acquisizione di quella sommaria conoscenza dei fatti che è il presupposto per la valutazione della propria legittimazione ad agire.

Ecco perché sia per sottolineare la natura di figura *super partes* della Consigliera, che svolge la propria attività in condizioni di autonomia funzionale ed organizzativa, mantenendo una posizione di terzietà e neutralità, rispetto agli interessi in conflitto, sia per garantire una forma di tutela alla Consigliera che agendo, anche in fase meramente ricognitiva, su delega della lavoratrice, ha il compito di riportare fedelmente le dichiarazioni dell'utente che si è rivolta allo sportello così come quelle fatte dal datore di lavoro in seguito alla convocazione, si ritiene necessario verbalizzare, tempo per tempo, gli incontri che la Consigliera realizza con le parti in conflitto, affinché non vi possa essere a posteriori alcun disconoscimento dell'operato della Consigliera, sia da parte di chi l'ha sollecitato sia da parte di chi ne è risultato coinvolto.

Naturalmente i fac-simili di verbali prodotti, così come la convocazione formale del datore di lavoro, vogliono essere uno strumento da utilizzare non in occasione del primo incontro con la lavoratrice, generalmente piuttosto informale, deputato alla mera raccolta di dati finalizzati anche a censire l'utenza, ma solo quando si fa strada nella lavoratrice la volontà di delegare la Consigliera ad attività che comportino un rapporto con soggetti terzi.

Quanto ai fac-simili di atti giudiziari prodotti, ossia un intervento ad *adiuvandum*, attraverso il quale la Consigliera di parità interviene in un giudizio già instaurato dalla lavoratrice per una presunta discriminazione e un ricorso di lavoro in cui la Consigliera agisce su delega della lavoratrice, essi costituiscono una esemplificazione di due dei molti possibili casi di fattispecie discriminatorie che si possono presentare nella pratica e vogliono essere un ausilio per le Consigliere che, dovendo agire in giudizio per la prima volta, possano rendersi conto delle modalità processuali e del contenuto di due tipologie distinte di atti, senza pretese esaustive.

## Fac-simile convocazione datore di lavoro

RACCOMANDATA A.R.

Prot. n.

Spett.Le Ditta

Oggetto: Accertamento in seguito a denuncia di discriminazione ai sensi della L. 903/77, della L. 125/91 e del D.Lgs. 196/00.

Si è rivolta al ns. Ufficio la Sig.ra, dipendente della Vs. Società.

La medesima ci ha riferito una serie di fatti, verificatisi all'atto del suo reinserimento in azienda al termine del periodo di astensione facoltativa, che così come prospettati legittimano un accertamento ai fini di rilevare se gli stessi possano comportare i presupposti della violazione del divieto di discriminazione in ragione del sesso e pertanto l'attivazione delle procedure previste dalla L. 125/91 e dal D.Lgs. 196/00.

A tal fine invitiamo il Legale Rappresentante della Società a presentarsi presso L'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di, via, , entro l'orario di sportello dalle ore alle ore, previo appuntamento da richiedersi telefonando al n. -.

Distinti saluti

LE CONSIGLIERE DI PARITÀ  
(effettiva)  
(supplente)

## Fac-simile verbale incontro con datore di lavoro

### VERBALE INCONTRO .....

**Luogo dell'incontro:** Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di ..... c/o Centro per l'Impiego - .....;

**Orario:** dalle ore .... alle ore .....

**Presenti:** ..... e ..... rispettivamente Consigliera di parità effettiva e supplente della Provincia di ....., il Direttore Generale della ....., ..... e, in qualità di consulente legale della .....

Il giorno ..... alle ore ..... si è presentato presso l'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di ..... il Direttore Generale della ....., munito di delega all'uopo conferitagli dal Presidente e Legale Rappresentante della ....., ed il Consulente Legale della .....

La Consigliera di parità, preliminarmente, precisa che, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 196/00, la stessa svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro; rammenta inoltre che, nell'esercizio delle funzioni attribuite, le Consigliere di parità sono pubblici ufficiali.

A seguito della richiesta da parte della Consigliera di parità, ....., di precisare l'attuale situazione lavorativa della signora ....., viene riferito da ..... quanto segue:

la sig.ra ....., prima del rientro dalla maternità ha avuto un incontro con il Direttore Generale, nel corso del quale Le sono state date indicazioni e chiarimenti sui cambiamenti che l'azienda intendeva operare al proprio interno: le è stato comunicato che la Società è in corso di riorganizzazione, pertanto i ruoli e le mansioni precedenti non potranno essere rispettati e ciò non riguarderà esclusivamente il ruolo della signora .....

Nella fattispecie, alla signora ..... è stato assegnato, al rientro dalla maternità, la mansione di inserimento meccanografico di ordini clienti, controllo e coerenza, nonché successiva archiviazione, come mansione temporanea, in quanto probabilmente le verrà assegnato il ruolo di assistente al responsabile della logistica come prospettiva finale, che la riguarda, della riorganizzazione aziendale.

A richiesta della Consiglieria ..... di avvalorare la temporaneità della mansione attualmente svolta dalla signora ....., ..... precisa che la tempistica per l'assegnazione della mansione definitiva è collegata alla tempistica generale della riorganizzazione che, presumibilmente dovrà completarsi entro 6 mesi.

La Consiglieria ..... chiede di precisare chi svolge attualmente le mansioni svolte dalla signora ..... prima della maternità; ..... chiarisce che la mansione precedentemente svolta dalla signora ..... non permane totalmente in capo alla persona che l'ha sostituita, in quanto il ruolo di addetto all'ufficio acquisti è mutato.

Viene richiesto dalla Consiglieria ..... di precisare in cosa consiste la futura mansione a cui presumibilmente verrà adibita ..... qualificata come "assistente al responsabile della logistica"; ..... precisa che, siccome l'assistente al responsabile coadiuva lo stesso, è opportuno precisare quali sono le competenze del responsabile della logistica per dedurre le competenze di chi lo assiste, tali sono:

- a) organizzazione dello stivaggio, movimentazione e riconoscimento di tutti i beni oggetto dell'attività d'impresa;
- b) organizzazione, coordinamento e gestione di tutto il personale addetto, per una corretta espletazione delle attività di cui al punto a).

..... precisa inoltre che, dal ..... al ....., la signora ..... ha lavorato all'interno dell'ufficio vendite, ma parte del ruolo che qui svolgeva costituiva comunque l'inserimento di ordini; che attualmente è inquadrata al 3° livello superiore mentre, la persona che svolge ora il lavoro con ..... è inquadrata al 2° livello.

A richiesta della Consiglieria ....., ..... riferisce che l'ufficio acquisti estero vede, al momento, inseriti al suo interno un uomo più due donne e che, nella postazione accanto a tale ufficio, c'è attualmente una persona che sostituisce una lavoratrice in maternità ed inoltre che all'interno dell'azienda ci sono 2 buyer esteri, prima ce n'era uno solo, ma non era in grado di svolgere l'intero lavoro pertanto è stato affiancato da un collega, che svolge anche una parte delle mansioni affidate alla signora ..... prima della maternità.

A richiesta ..... riferisce che la signora ..... ha ricevuto la visita del medico competente per l'utilizzo dei video terminali e, al suo rientro, ha ricevuto informazioni sulla sicurezza, dal responsabile sicurezza dell'azienda, che è attualmente il suo superiore gerarchico.

L'incontro si conclude con l'impegno, da parte delle Consigliere di parità di ricontattare l'azienda per riferire le controdeduzioni della lavoratrice e valutare se eventualmente esiste la volontà di attuare un ulteriore incontro.

**LE CONSIGLIERE DI PARITÀ**

..... (effettiva)

..... (supplente)

**per la** .....

.....  
(Direttore Generale)

.....  
(in qualità di Consulente Legale)

Luogo e data

## Fac-simile verbale incontro datore di lavoro-lavoratrice

### VERBALE INCONTRO .....

**Luogo dell'incontro:** Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di ..... c/o Centro per l'Impiego – .....

**Orario:** dalle ore ..... alle ore .....

**Presenti:** ..... Consigliera di parità effettiva della Provincia di ....., la signora ....., dipendente della ditta ....., il Direttore Generale della ..... e, in qualità di consulente legale della .....

Il giorno ..... alle ore ..... si sono presentati presso l'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di ..... la signora ....., dipendente della ditta ....., il Direttore Generale della ....., munito di delega all'uopo conferitagli dal Presidente e Legale Rappresentante della ....., ed il Consulente Legale della .....

La Consigliera di parità, preliminarmente, precisa che, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 196/00, la stessa svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro; rammenta inoltre che, nell'esercizio delle funzioni attribuite, le Consigliere di Parità sono pubblici ufficiali.

La Consigliera di parità da atto che, a seguito dell'incontro del 27 maggio u.s., tenutosi presso il suo Ufficio in ....., in presenza di ....., assistito dal consulente legale ....., di ..... e di entrambe le Consigliere, la lavoratrice ha avuto occasione di ribadire la propria richiesta di essere adibita ad altre mansioni diverse da quelle affidatele al rientro dalla maternità, ritenendo le stesse non equivalenti a quelle a cui era adibita precedentemente al periodo di astensione; conseguentemente è stato fissato l'incontro odierno.

..... invitato dalla Consigliera ..... a dichiarare se esistano disponibilità in tal senso da parte dell'azienda, afferma che, valutata la situazione, si è ritenuto di poter adibire ..... all'Ufficio Acquisti Segreteria Amministrativa, affidandole le seguenti mansioni a far data da settembre, massimo ottobre 2004:

- controllo coerenza fatture d'acquisto;
- aggiornamento listini fornitori;
- trasmissione ordini d'acquisto;
- inserimento movimenti di magazzino (carico e scarico), legati a dichiarazioni di produzione e/o documenti di ingresso merci.

La lavoratrice prende atto e ritiene di poter accogliere la proposta condizionandola all'effettiva adibizione alle mansioni sopraelencate entro e non oltre .....

*Le parti si impegnano a rivolgersi alla Direzione Provinciale del Lavoro competente, per la formalizzazione del presente accordo, entro 30 giorni dalla sottoscrizione.<sup>1</sup>*

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ  
..... (effettiva)

per la .....  
.....  
(Direttore Generale)

.....  
la dipendente della ditta

.....  
(in qualità di Consulente Legale)

Luogo e data

<sup>1</sup> La frase può essere contenuta o meno nel verbale a seconda della valutazione di opportunità della Consigliera di parità.

## Fac-simile verbale incontro con la lavoratrice

### VERBALE INCONTRO .....

**Luogo dell'incontro:** Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di ..... c/o Centro per l'Impiego - .....

**Orario:** dalle ore ..... alle ore .....

**Presenti:** ..... e ..... rispettivamente Consigliera di parità effettiva e supplente della Provincia di ..... e ....., dipendente della ditta .....

Il giorno ..... alle ore ..... si è presentata presso l'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di ..... la signora ..... dipendente della ditta .....

La Consigliera di parità, preliminarmente, precisa che, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 196/00, la stessa svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro; rammenta inoltre che, nell'esercizio delle funzioni attribuite, le Consigliere di parità sono pubblici ufficiali.

Alla signora ..... è stato mostrato il verbale dell'incontro tenutosi in data ..... u.s. cui hanno partecipato ..... e ..... rispettivamente Consigliera di parità effettiva e supplente della Provincia di ....., il Direttore Generale della ..... e, in qualità di consulente legale della .....

Relativamente alle circostanze, di fatto nel verbale riportate e formulate, dal Direttore Generale della ....., la signora ..... ha eccepito quanto segue:

quanto al 1° e 2° capoverso ha precisato che in occasione dell'incontro con il Direttore Generale della ....., prima del rientro dalla maternità, le viene riferito che, all'interno dell'azienda era in corso una riorganizzazione del lavoro, conseguentemente, una volta rientrata, il compito che avrebbe dovuto svolgere sarebbe stato quello di "inserimento ordini magazzino Italia"; la signora ..... pone risalto sul fatto che la riorganizzazione, non ha evidentemente interessato tutti i comparti dell'azienda, in quanto tutte le colleghe astenutesi per maternità nello stesso periodo, sono rientrate tutte al posto che occupavano prima della

gravidanza; inoltre in merito all'assegnazione dei nuovi compiti eccepisce che l'archiviazione viene svolta dal centralino.

Quanto al 3° capoverso precisa che non è a conoscenza della temporaneità della nuova mansione assegnata né della tempistica generale della riorganizzazione aziendale.

Quanto al 4° capoverso riferisce che ad oggi non le è noto quale tipo di attività svolge la persona che l'ha sostituita.

Quanto al 6° capoverso, la signora ....., precisa inoltre che, nel periodo novembre 2001 – ottobre 2002, al rientro dalla maternità svolgeva i seguenti compiti: ricevimento ordini telefonici da clienti italiani e/o rappresentanti, controllo estratti conto e condizioni di vendita, tutte attività, comunque già allora, non corrispondenti a quelle svolte precedentemente l'astensione per maternità. L'inserimento ordini veniva svolto talvolta, su propria iniziativa, per ottimizzare il lavoro.

Le viene richiesto dalle Consigliere di parità di sintetizzare le mansioni svolte dall'assunzione fino alla 1a maternità; la signora ..... riferisce che per 10 anni ha svolto la mansione nell'Ufficio acquisti estero occupandosi di tutto ciò che riguardava la parte "contabile-amministrativa", senza mai ricevere ammonizioni, che è stata elogiata per il lavoro svolto e che, anche in occasione di due visite ispettive da parte della Guardia di Finanza non sono mai state riscontrate irregolarità di alcun genere. Fornisce inoltre un elenco delle attività svolte nell'arco di tempo sopracitato:

- acquisizione ordini con eventuali conferme;
- controllo incrociato fatture-magazzino (per determinare esattezza della quantità);
- controllo prezzi in fattura, gestione costi, gestione listini;
- denunce intrastat, controllo giacenze magazzino con eventuali aggiustamenti di inventario;
- rapporti con il fornitore;
- gestione anagrafica articoli con varie codifiche.

..... precisa che la persona che l'ha sostituita tratta con un solo fornitore svolgendo le medesime mansioni che erano, in precedenza, a lei affidate; inoltre gli altri fornitori sono seguiti da un'altra dipendente che l'aveva sostituita nella maternità.

Quanto all'8° capoverso, ..... è in disaccordo con quanto riportato da ..... circa le informazioni sulla sicurezza precisando che non le è stata fornita alcuna informazione al riguardo ed inoltre che è l'unica a non aver fatto la visita oculistica.

Dichiara inoltre di Sua iniziativa che, alla domanda circa la motivazione in base alla quale a tutte le sue colleghe, rientrate dalla maternità, siano state riaffidate le stesse mansioni che avevano prima dell'astensione, mentre lei sola abbia ricevuto un diverso trattamento, non ha ricevuto alcuna risposta e che, al rientro le è stato assegnato un ufficio che in precedenza e tuttora serve da archivio e deposito. Afferma che è l'unica a non avere la possibilità di usare un PC e che le è stato vietato frequentare qualsiasi corso di formazione.

LE CONSIGLIERE DI PARITÀ

..... (effettiva)

..... (supplente)

.....  
(dipendente della ditta .....)

**TRIBUNALE DI XXXXXXXXXXXXXXX**

**Sezione lavoro**

**ATTO DI INTERVENTO VOLONTARIO AD ADIUVANDUM**

Per la CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI xxxxxxxxxxxx nella persona dell'xxxxxxx, domiciliata ai sensi dell'Art 5 D.Lgs n. 196 del 23/5/2000 presso la Provincia di xxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxx, in xxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxx, rappresentata e difesa dall'Avv. xxxxxxxxxxxxxxxxxx, con studio in xxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxx, n. x, come da procura a margine del presente atto.

INTERVENIENTE

A sostegno del ricorso proposto da  
xxxxxxxxxxx, rappresentata e difesa dall'Avv. xxxxxxxxxxxxxxxxxx

RICORRENTE

**Contro**

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, con sede in xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, con l'Avv. xxxxxxxxxxxxxxxxxx

CONVENUTO

ESPONE

Con ricorso del ..... la Sig.ra xxxxxxxxxxxx, coniugata, impiegata amministrativa della società xxxxxxxxxxxxxxxxxx a seguito di demansionamento e successivo licenziamento adiva questo Magistrato del Lavoro convenendo in giudizio la società xxxxxxxxxxxxxxxxxx, ciò per sentire accertare la sussistenza del demansionamento e la nullità, illegittimità e invalidità del licenziamento disciplinare, con le conseguenze di legge nonché la sussistenza del danno alla persona ed alla professionalità della ricorrente con conseguente condanna al risarcimento.

Si costituiva ritualmente la società convenuta, la quale istava per la reiezione delle domande attoree.

Il Magistrato del lavoro differiva la causa all'udienza del .....

\*\*\*\*\*

Con il presente atto **la Consigliera di parità della Provincia di xxxxxxxxxxxxxxxxxx interviene nel presente giudizio ex Art. 105 c.p.c. "ad adiuvandum"**, al fine di sostenere le ragioni della ricorrente e l'accoglimento della domanda da essa proposta.

Preliminarmente è opportuno precisare il fondamento giuridico del presente intervento: la legittimazione attiva in giudizio della Consigliera di parità è disciplinata dall'Art. 4, 5° comma della legge 125/91 così come modificato dall'Art. 8 del D.Lgs 196/00 il quale recita testualmente: *"le Consigliere e i Consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, ferme restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8*

e 10, hanno la facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competente, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima."

La norma citata va letta congiuntamente al disposto dell'Art. 1, 2<sup>a</sup> comma del D.Lgs. 196/00 che stabilisce che "le Consigliere ed i Consiglieri di parità..... svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini sul lavoro" nonché al disposto dell'Art. 4, 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> comma della Legge 125/91, così come sostituito dall'Art. 8 del D.Lgs. 196/00, che definisce la discriminazione diretta ed indiretta in ragione del sesso sul lavoro.

Dalla lettura del combinato disposto della citata normativa consegue la legittimazione della Consigliera di parità ogniquale volta la medesima venga a conoscenza di atti, patti o comportamenti che astrattamente prefigurino la fattispecie della discriminazione diretta o indiretta in ragione del sesso, in seguito a segnalazione di una lavoratrice o di un lavoratore.

L'interesse concreto della Consigliera di parità all'intervento in giudizio consiste dunque, da un lato, nel sostenere le ragioni di una delle parti, aderendo alla domanda di questa, nell'intento di favorirne la vittoria chiedendone l'accoglimento, dall'altro nell'aspettativa del vantaggio, che può conseguire la Consigliera, derivante dall'accoglimento della domanda della parte adiuvala, che è riconducibile alla sua posizione di diritto sostanziale, in quanto portatrice dell'interesse generale alla parità di opportunità nel lavoro per donne e uomini.

La ricorrente si è rivolta all'Ufficio della Consigliera di parità in data xxxxxxxx, narando i fatti oggetto di causa, e delegando la Consigliera a porre in essere ogni utile iniziativa, finalizzata alla tutela degli interessi della lavoratrice, rivolta a coinvolgere il datore di lavoro della medesima al fine di rimuovere il trattamento discriminatorio riservato alla lavoratrice al rientro dalla maternità, consistente nella privazione della mansione.

Ad espletamento della delega conferitale la Consigliera ha convocato il xxxxxxxxxxxxxxx presso il proprio ufficio il datore di lavoro della Sig.ra xxxxxxxxxxxx, con lettera del xxxxxx, per il giorno xxxxxxxx.

All'incontro si è presentato il Sig. xxxxxxxx che ha fornito una differente versione dei fatti narrati dalla lavoratrice alla Consigliera di parità.

Vista l'incongruenza nella rappresentazione dei medesimi fatti da parte della lavoratrice e del datore di lavoro, la Consigliera ha richiesto l'intervento dell'Ispettorato del lavoro, affinché provvedesse ad accertare elementi oggettivamente rilevabili nel luogo di lavoro della xxxxxxxx, essenziali per formare il convincimento della Consigliera medesima.

Premesso quanto sopra, pare all'interveniente che la tesi esposta dalla ricorrente sia degna di accoglimento.

"Lo stato oggettivo" di lavoratrice madre, da un lato, e "lo stato oggettivo" di gravidanza, in cui poi si è trovata nuovamente la ricorrente, hanno determinato dapprima la privazione della mansione, o comunque il demansionamento, in concomitanza con il rientro dalla prima maternità e successivamente il licenziamento.

L'atto ed il comportamento tenuti dal datore di lavoro di xxxxxxxx non sono dunque ascrivibili a motivi disciplinari ma ad intenti discriminatori nei confronti della ricorrente, legati all'appartenenza al genere (femminile).

La illegittimità di qualsiasi atto e comportamento che direttamente ed indirettamente discriminino un soggetto per motivi legati all'appartenenza al genere (in questo caso femminile), ed in particolare con riferimento allo stato di gravidanza, prima ancora che dalle leggi n. 1204/71, n. 903/77 e n. 125/91 e dal D.Lgs 151/01 è sancita in maniera inequivocabile dagli art. 3 e 37 della Costituzione, la cui percettività e cogenza è stata più volte sancita dalla Corte Costituzionale.

Che la tutela della maternità sia un principio che trova la sua garanzia già nella Carta Costituzionale lo ha ribadito lo stesso Supremo Giudice delle Leggi con la Sent. 61 18.1/8.2.1991 che dichiarava la illegittimità costituzionale per contrasto con gli Art. 3 e 37 dell'Art. 2 della L. 1204/77 nella parte in cui prevedeva la temporanea inefficacia e non la nullità del licenziamento intimato nei confronti della donna lavoratrice nel periodo di gestazione e puerperio.

Il divieto di licenziamento nel momento in cui comportava il mero differimento dell'efficacia dell'atto, anziché la nullità radicale di esso, rappresentava una misura insufficiente rispetto alle direttive dell'Art. 37 Costituzione in quanto "la protezione cui fa riferimento la norma costituzionale non si limita alla salute fisica della donna e del bambino, ma investe tutto il complesso rapporto che, nel detto periodo, si svolge tra madre e figlio; il quale rapporto deve essere protetto, non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento allo sviluppo della personalità del bambino (Sent. 1/87 e 332/88). Nel contempo il principio posto dall'Art. 37 Cost. – collegato al principio d'eguaglianza – impone alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie. Il rafforzamento della tutela conseguente alla citata pronuncia della Corte è anche uno strumento necessario per evitare che la maternità si traduca in concreto in un impedimento alla realizzazione dell'effettiva parità di diritti della donna lavoratrice".

Ciò è in piena sintonia con lo stesso Art. 37 Costituzione che, letto in connessione con l'Art. 3 comma 2 cost. impone di accordare alla donna le misure speciali e più energiche di protezione necessarie a rimuovere le gravi discriminazioni che di fatto la colpiscono in relazione ai compiti connessi con la maternità e la cura dei figli e della famiglia, dal cui assolvimento, peraltro, trae vantaggio l'intera collettività".

Gli atti di direzione e di organizzazione posti in essere dal datore di lavoro di xxxxxxxxxxxxxxxx consistenti nell'assegnazione di mansioni inferiori a quelle dovute ai sensi dell'Art 2103 c.c., nella destinazione ad una unità produttiva e posto di lavoro diverso da quello antecedente alla maternità, isolato e, almeno per un certo periodo, assolutamente privo degli strumenti idonei per espletare l'attività lavorativa, congiuntamente ad una pluralità di altre condotte del datore di lavoro tanto umilianti ed immotivate quanto arbitrarie, quali il divieto di parcheggio e circolazione all'interno della sede operativa dell'azienda, la collocazione anticipata in ferie, l'invio tramite posta della busta paga con modalità differenziata rispetto a tutti gli altri dipendenti ed anche alla stessa, al tempo che precedeva la prima maternità, tutti questi atti unitamente al licenziamento, pare all'interveniente che sostanzino

una discriminazione in ragione del sesso, determinata dapprima dalla condizione di lavoratrice madre della xxxxxxxxxx e successivamente dallo stato di gravidanza sopravvenuto.

In quanto tali, gli atti di cui sopra sono da considerarsi nulli ed illegittimi per violazione, quanto agli atti di direzione e organizzazione, dell'Art. 2103 c.c. e dell'Art. 56 D.Lgs. 151/01, quanto al licenziamento, dell'Art. 15 della L. 300/70, con le conseguenze previste dall'Art. 18 della stessa Legge, così come disposto dall'Art. 3 della Legge 108/90, ed infine con le conseguenze stabilite dall'Art. 4 6<sup>a</sup> comma della L. 125/91, così come sostituito dall'Art. 8 del D.Lgs 196/00, in ordine all'onere della prova.

La regola della parziale inversione dell'onere della prova, stabilita dall'art. 4, comma 6°, della legge n. 125/1991, è di portata assolutamente generale, potendosene fare applicazione in qualsiasi tipo di controversia in materia di discriminazioni di sesso (dirette ed indirette, individuali e collettive). Anche in questo caso può riconoscersi la matrice comunitaria della relativa disciplina: prima ancora di essere stabilizzata dalla direttiva 97/80/CE, del 15 dicembre 1997, infatti, la regola in parola si era affermata nella giurisprudenza della Corte di giustizia (Corte di giustizia 17 ottobre 1989, causa C-109/88, *Danfoss*, in *Racc.*, 1989, 3227; 27 ottobre 1993, causa C-127/92, *Enderby*, in *Racc.*, 1993, 5535). Nel caso *Danfoss*, in particolare, la Corte ha ben spiegato la *ratio* di tale regola, sottolineando che la tutela contro le discriminazioni rischierebbe di rimanere una vuota enunciazione verbale ove la vittima della discriminazione dovesse risultare gravata dell'onere di fornire la prova piena del trattamento penalizzante (in ragione del sesso) riservatole dal datore di lavoro: dal momento in cui una prova del genere risulterebbe nella generalità dei casi impossibile, riguardando fatti e/o documenti che sono tipicamente conoscibili in maniera esauriente soltanto dal datore di lavoro, al ricorrente si può soltanto richiedere di fornire indizi significativi della discriminazione lamentata, a fronte dei quali l'onere della prova dell'insussistenza della discriminazione si sposta sul convenuto.

Vale la pena di aggiungere che la regola della parziale inversione dell'onere della prova non può essere considerata meramente coincidente con la prova presuntiva, già ben conosciuta nel nostro ordinamento, trattandosi piuttosto di un *quid pluris*, atto a rafforzare la posizione processuale della ricorrente nelle controversie in materia di discriminazioni di sesso: ai sensi dell'art. 2729 cod. civ., infatti, il giudice può ammettere soltanto "presunzioni gravi, precise e concordanti"; l'Art. 4, comma 6°, legge 125/1991 viceversa, senza richiamare l'art. 2729 cod. civ., detta una disciplina propria e specifica in forza della quale il ricorrente è tenuto a fornire elementi di fatto idonei a fondare, in termini (solo) "precisi e concordanti", la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

La non coincidenza delle due discipline (della presunzione semplice ex Art. 2729 cod. civ. e, rispettivamente, della parziale inversione dell'onere della prova ex Art. 4, comma 6°, legge 125/1991) risulta *ictu oculi*. Con ciò non si vuol affatto sostenere, ovviamente, che la pretesa della ricorrente poggi su indizi vaghi e generici; tutt'al contrario, si può constatare che, nel caso di specie, gli elementi di fatto

indicati a sostegno della lamentata discriminazione, valutati logicamente nel loro insieme, risultano non soltanto "precisi e concordanti", ma anche di assoluta gravità: perciò, a più forte ragione, sicuramente idonei a determinare lo spostamento sul convenuto dell'onere della prova.

Comunque, in subordine, il licenziamento è nullo per violazione del divieto di cui all'Art. 54, 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> comma del D.Lgs. 151/01.

Pertanto si conclude insistendo

- perché, previo accertamento della legittimazione all'intervento in giudizio della Consigliera di parità, si accerti e dichiari che gli atti datoriali posti in essere nei confronti di xxxxxxxxxxxxxxxx costituiscono discriminazione diretta di sesso in ragione della gravidanza e
- per l'accoglimento del ricorso proposto dalla Sig.ra xxxxxxxxxxxxxx, facendone proprie le conclusioni.

Con vittoria di spese

Si produce:

- 1) scheda richiesta di intervento della Consigliera
- 2) lettera di convocazione datore di lavoro
- 3) lettera di richiesta intervento Ispettorato Lavoro

xxxxxxxxxxxxx, .....

Avv. xxxxxxxxxxxxxxxx

## Fac-simile ricorso Giudice del Lavoro

TRIBUNALE DI .....  
SEZIONE LAVORO

**Ricorso ex art. 419 cpc ed art. 4, comma 5° L. 125/1991, così come sostituito dall'art.8 D.Lgs.196/2000.**

**LA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI .....**, sig.ra ....., nominata ex art. 2 D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, con D.M. del ....., pubblicato su G.U. n. .... del ....., in rappresentanza della sig.ra ....., in forza di delega rilasciata in data ..... ex art. 4 comma 5 L. 125/1991, come sostituito dall'art. 8 D.Lgs. 196/2000, rappresentata, assistita e difesa dall'avv. .... ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in ....., via ..... n. .... per delega a margine del presente atto

FATTO

La sig.ra ....., è stata assunta dalla società ..... con sede a ..... via ..... in data ..... con contratto a tempo indeterminato con la qualifica di ..... sottoposto a periodo di prova di mesi ..... (doc. 3).

In data ..... la sig.ra ..... comunicava il proprio stato di gravidanza con certificazione medica (doc. 4).

In data ..... il responsabile del personale, sig. ...., dell'azienda inviava comunicazione per rallegrarsi dell'evento e comunicava le modalità per usufruire di ferie e permessi (doc. 5)

In data ..... la società ..... comunicava lettera di licenziamento (doc. 6).

La signora ....., ritenendo la natura discriminatoria del licenziamento intempestivo in ragione del proprio stato di gravidanza, si è rivolta alla Consigliera di parità della Provincia di ..... al fine di conferirle delega per agire in giudizio ai sensi dell'art. 4 comma 5 L. 125/1991, come sostituito dall'art. 8 D.Lgs. 196/2000 (doc. 2) per sentir accertare e dichiarare la sussistenza di una discriminazione di genere nei propri confronti.

\*\*\*\*

**A. Sull'interesse della Consigliera di parità della Provincia di a promuovere il presente giudizio**

Le Consigliere e i Consiglieri di parità sono portatori di un interesse generale alla parità di trattamento e all'accertamento e alla conseguente rimozione di tutte le situazioni di discriminazione per ragioni di sesso.

In base all'art. 1 D.Lgs. 196/2000 *"le Consigliere e i Consiglieri di parità svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro"*.

Ai sensi dell'art. 4, 5° comma L. 125/91, come sostituito dall'art. 8 D.Lgs. 196/2000, le Consigliere di parità hanno la facoltà di agire in giudizio su delega della persona che vi ha interesse.

La facoltà della Consigliera di parità di promuovere il giudizio, su delega della persona interessata, nei procedimenti aventi ad oggetto discriminazioni dirette o indirette per ragioni legate al sesso è, quindi, espressamente prevista da una norma di legge.

Nel caso di specie, dai fatti allegati emerge con chiarezza un comportamento discriminatorio, legato allo stato di gravidanza della lavoratrice, stato di gravidanza pacificamente conosciuto dalla datrice di lavoro, che ne ha determinato l'allontanamento e la perdita del posto di lavoro. Ne consegue l'interesse della Consigliera di parità della Provincia di ..... a promuovere il giudizio al fine di accertare e dichiarare la sussistenza di una discriminazione di genere.

\*\*\*\*

**B. Sul concetto di discriminazione per ragioni di sesso**

La signora ..... è stata vittima di una discriminazione per ragioni di sesso in conseguenza del suo stato di gravidanza.

Che un comportamento sfavorevole, riservato ad una lavoratrice, dipendente dalla gravidanza o dalla maternità, debba essere considerato una discriminazione in ragione del sesso è stato più volte ribadito dalla Corte di Giustizia, la quale *"ha costantemente decretato che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti delle donne in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso"*, riconoscendo *"la legittimità, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la maternità"*.

Peraltro, l'art. 4 della L. 125/1991, così come modificato dall'art. 2 1° comma del D.Lgs. n. 145/2005 contiene già una nozione di discriminazione e comunque un divieto della stessa nel momento in cui stabilisce che *"costituisce discriminazione diretta, ai sensi della L. 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici e i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o un altro lavoratore in situazione analoga"*.

Il sesso della ricorrente ed in particolare la gravidanza (che è condizione della persona avente ovvio e diretto riferimento al sesso femminile), è stato, nel caso di specie, motivo esclusivo della discriminazione attuata nei confronti della medesima attraverso il licenziamento.

Con riferimento all'art. 3 della Legge 108/90, il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della Legge 15 luglio 1966 n. 604 e dell'art. 15 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'art. 13 della Legge 9 dicembre 1977 n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le

conseguenze previste dall'art. 18 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 come modificato dalla Legge 108/90 citata.

Che il Legislatore includa tra le discriminazioni fondate sul sesso anche quelle che sono attuate avendo a riferimento lo stato di gravidanza non è più dubitabile, se mai lo sia stato, dopo che l'equiparazione è esplicitamente affermata dall'art. 3 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative a sostegno della maternità) norma che vieta tale discriminazione sia nella fase dell'accesso al lavoro sia nella fase della formazione e aggiornamento professionale sia per quanto riguarda la retribuzione, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione di carriera.

Al 1° comma di tale disposizione è ritenuto atto discriminatorio fondato sul sesso quello che abbia a riferimento lo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza.

Né potrà sostenersi che per addivenire ad un giudizio circa il comportamento discriminatorio del datore di lavoro nei confronti della signora ..... debba argomentarsi e fornire prova circa un comportamento del medesimo volto a favorire altro lavoratore in danno alla signora .....

La Corte di Giustizia ha, infatti, sul punto ribadito che un trattamento sfavorevole che colpisca una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza, costituisce di per sé una discriminazione diretta per ragioni di sesso, indipendentemente dalla sussistenza di un termine concreto di comparazione (ovvero di un lavoratore favorito), per l'ovvia ragione che un comportamento del genere non può che riguardare solo e soltanto le lavoratrici. La giurisprudenza della Corte sul punto è consolidata (cfr. Corte di Giustizia 8 novembre 1990, causa C-166/88, *Dekker*, in *Racc.* 1990, 3941; 14 luglio 1994, causa C-32/93, *Webb*, in *Racc.* 1994, 3567; 4 ottobre 2001, causa C – 438/99, *Jimenez Melgar*, in *Racc.*, 2001, 6915; 4 ottobre 2001, causa C – 109/00, *Tele Danmark*, in *Racc.* 2001, 6993).

\*\*\*\*

### **C. *Sull'illegittimità del licenziamento della lavoratrice in gravidanza***

Come è noto dottrina e giurisprudenza hanno da sempre escluso che il particolare regime di recedibilità durante il periodo di prova e la sua sottrazione ai limiti previsti dalla L. 604/66 attribuisca al datore di lavoro la possibilità di recedere dal rapporto secondo *arbitrium merum*. Il recesso durante il periodo di prova dovrà, infatti, essere messo in relazione e connessione con la mancata riuscita dell'esperimento oggetto del patto ex art. 2096 c.c.

Sul punto va precisato che nessun addebito è mai stato mosso alla sig.ra ..... in relazione alla propria prestazione lavorativa durante i tre mesi di prova.

La circostanza conferma la positiva riuscita dell'esperimento e l'insussistenza di qualsiasi addebito nei suoi confronti, ed esime, allo stato, la difesa della sig.ra ..... dalla conseguente argomentazione dell'illegittimità del recesso, costituendo la mancata riconduzione del motivo di licenziamento all'esito della prova, un motivo illecito di recesso (così, Pret. Milano 23/7/97, est. Porcelli, in *D&L* 1997, pag. 107). Sul punto si veda quanto sottolineato dalla giurisprudenza di merito: "È illegittimo il licenziamento disposto in periodo di prova per motivi estranei all'esperimento posto a oggetto del patto in questione e adottato a seguito di uso distorto di tale istituto tale da comportare una violazione delle finalità tipiche dello stesso" (Tribunale

Milano, 29 giugno 2000, Davi e altro c. Soc. Editoriale Donna in *D.L. Riv. critica dir. lav.* 2000, 957).

Peraltro, nel caso di specie il conosciuto stato di gravidanza della lavoratrice, unitamente alle considerazioni sopra esposte circa il favorevole esito della prova, inducono a ritenere che la sig.ra ..... sia stata allontanata dal proprio posto di lavoro proprio a causa della gravidanza e ciò anche con riguardo alla quasi contestuale conoscenza da parte dell'azienda dello stato di gravidanza e l'invio della lettera di licenziamento.

Il licenziamento seppure intimato durante il periodo di prova ha, pertanto, come suo motivo unico e determinante il motivo illecito e discriminatorio dello stato di gravidanza della lavoratrice.

Ed invero, l'art. 54 del D.Lgs. 22.03.2001 n. 151 stabilisce che *"le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsto dal capo III nonché fino al compimento di un anno di età del bambino"*. In base al 3° comma, lettera d) di detto articolo il divieto di licenziamento non si applica nel caso di esito negativo della prova. Il medesimo comma 3, lettera d) stabilisce che *"resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 della L. 10.04.1991, n. 125"*.

La circostanza che il divieto di recesso ex art. 54 D.Lgs. 151/01 operi in modo assoluto per le ipotesi previste al primo comma, non significa, peraltro, che durante il periodo di prova la gravidanza possa assurgere ad unico motivo del recesso, ma solo che il potere di risoluzione durante il periodo di prova non incontra più il limite e la presunzione iuris et de iure previsto dall'art. 54, 1 comma D.Lgs. 151/01. In base a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale *"il datore di lavoro che risolve il rapporto di lavoro in prova con una lavoratrice di cui, all'atto del recesso, gli è noto lo stato di gravidanza deve spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento, in guisa da consentire alla controparte di individuare i temi della prova contraria e al giudice di svolgere un opportuno sindacato di merito sui reali motivi del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta"* (C. Cost. n. 172/1996, in *D&L*, 1996, 919). Anche la giurisprudenza di merito si è uniformata a tale principio, affermando che *"alla luce delle indicazioni date dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 172 del 31 maggio 1996 relativa all'art. 2, terzo comma, L. 1204/1971, il recesso immotivato del datore di lavoro nell'ambito del patto di prova può produrre il suo effetto estintivo del rapporto di lavoro solo ove sia acquisita la certezza che al momento del recesso egli ignorava lo stato di gravidanza della lavoratrice, altrimenti costituisce specifico onere del datore di lavoro motivare il recesso e dimostrare che lo stesso è avvenuto per il giudizio negativo sull'esito della prova"* (Tribunale di Milano 10.07.1998 Est. Accardo, *Il lavoro nella giurisprudenza* 1999, 164).

Ed ancora, da ultimo, la giurisprudenza di merito ha sostenuto che *"Il recesso per mancato superamento della prova intimato a lavoratrice della quale il datore di lavoro conosca lo stato di gravidanza, deve ritenersi nullo per illiceità del motivo determinante, salvo che il datore non provi che detto recesso si fonda su motivazioni estranee alla gravidanza stessa"* (Tribunale di Monza 31.10.2001, est Dani, *D&L* 2002 p. 94).

\*\*\*\*

#### **D. Sull'inversione dell'onere della prova**

In base all'art. 4, comma 6 L. 125/91 è stata introdotta nel nostro ordinamento la regola della parziale inversione dell'onere della prova nelle controversie che hanno ad oggetto questioni di discriminazione basate sul sesso.

Con la direttiva 97/80/Ce anche il Consiglio dell'Unione europea ha codificato il principio dell'inversione dell'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso. L'art. 4, infatti, stabilisce che *"gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta"*.

Tale principio era del resto già stato più volte affermato dalle sentenze della Corte di Giustizia (Corte di giustizia 17 ottobre 1989, causa C – 109/88, *Danfoss*, in *Racc.*, 1989, 3227; Corte di Giustizia 27 ottobre 1993, causa C – 127/92, *Enderby*, in *Racc.* 1993, 5535).

Peraltro, si sottolinea che la regola dell'inversione dell'onere della prova non può essere considerata meramente coincidente con la prova presuntiva di cui all'art. 2729 c.c.

Ed infatti, mentre le presunzioni ammissibili dal Giudice sono solo quelle *"gravi, precise e concordanti"*; in base all'art. 4, comma 6° L. 125/1991 gli elementi di fatto qualora siano *"idonei a fondare in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova della insussistenza della discriminazione"*.

In dottrina è stato sostenuto che *"il legislatore ha detto qualcosa di meno e qualcosa di più rispetto al meccanismo argomentativo disegnato dall'art. 2729. Il minus consiste nella mancata menzione della gravità tra i criteri di verifica del fatto noto, il plus nell'indicazione esplicita (anche se non tassativa) delle fonti di prova presuntiva e nella conseguenza derivante dal formarsi della presunzione, ovvero lo spostamento dell'onere della prova a carico del soggetto contro cui opera la presunzione"* (cfr. M. Barbera, Commentario alla legge 10 aprile 1991, 125, in *Nuove leggi civ. comm.* 1994, 63).

Peraltro, gli elementi di fatto forniti dalla ricorrente, non solo sono precisi e concordanti e pertanto idonei a invertire l'onere della prova ex art. 4, comma 6° L. 125/1991, ma integrano, altresì, presunzioni gravi, precise e concordanti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2729 c.c.

Ed infatti, dall'esposizione del fatto e dalla documentazione prodotta risulta che:

- lo stato di gravidanza era noto alla società convenuta sin dal ..... come è evidente, non solo dalla ricevuta di ritorno della raccomandata con cui la signora ..... ha inviato il proprio certificato di gravidanza (doc. 4), ma anche dalla mail in data ..... del dott. .... in cui lo stesso si congratula con la ricorrente per il suo stato di gravidanza (doc. 5);
- la lettera di licenziamento datata ..... è immediatamente successiva alla conoscenza dello stato di gravidanza;
- il riferimento contenuto nella lettera di licenziamento alla comunicazione verbale del licenziamento in data ..... è logicamente incompatibile con i

messaggi di posta elettronica scambiati dalla sig.ra con il responsabile del personale dell'azienda in data ..... in cui si fa riferimento alle modalità per usufruire di ferie e permessi;

- nessun addebito è mai stato mosso alla sig.ra ..... in relazione alla sua prestazione lavorativa.

\*\*\*\*

Per tutto quanto esposto e ritenuto la Consigliera di parità della Provincia di ....., dr.ssa ....., come sopra rappresentata e difesa, chiede all'Ill.mo Giudice unico del Lavoro, di voler accogliere le seguenti

### CONCLUSIONI

Voglia il Tribunale di ....., ogni contraria istanza, eccezione e deduzione reietta

- 1) accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato alla sig.ra ..... in data ..... in quanto determinato da ragioni discriminatorie in base al sesso e, per l'effetto, condannare la società ....., in persona del legale rappresentante pro tempore, al ripristino del rapporto di lavoro e al pagamento di tutte le retribuzioni medio tempore maturate, da determinarsi in ragione della retribuzione globale mensile di € .....; oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla singole scadenze al saldo;
- 2) condannare la società ....., in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno non patrimoniale sofferto dalla sig.ra ..... per effetto del licenziamento discriminatorio, mediante il pagamento della somma di € ..... o di quella diversa somma, anche maggiore, che il Giudice riterrà di giustizia;
- 3) in subordine dichiarare nullo il licenziamento in quanto illegittimo per essere stato disposto in periodo di prova per motivi estranei all'esperimento posto ad oggetto del patto di prova e adottato in seguito ad un uso distorto dell'istituto che ha comportato una violazione delle finalità tipiche dello stesso condannando la Società convenuta a corrispondere alla ricorrente a titolo di risarcimento del danno ovvero di adempimento alla obbligazione pecuniaria inerente al rapporto di lavoro invalidamente interrotto la somma di € ..... con maggiorazione di interessi e rivalutazione monetaria e condannando altresì la Società convenuta a risarcire alla ricorrente il danno non patrimoniale sofferto per effetto del licenziamento illegittimo, mediante il pagamento della somma di € ..... o di quella diversa somma, anche maggiore che il Giudice riterrà di giustizia.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari di lite, rimborso forfettario ed accessori di legge.

\*\*\*\*

### In via istruttoria:

Si chiede che il Giudice Voglia ammettere, ove occorra, e senza che ciò costituisca inversione dell'onere della prova in capo alla società ..... le seguenti istanze istruttorie:

.....

.....

.....

Si producono:

- 1) decreto di nomina a Consigliera di parità della Provincia di Milano in data .....
- 2) delega della sig.ra ..... alla Consigliera di parità;
- 3) contratto a tempo indeterminato;
- 4) lettera datata ..... di comunicazione stato di gravidanza;
- 5) lettera datata ..... responsabile del personale;
- 6) lettera datata ..... di licenziamento;

Luogo, li

Avv. ....

## *I profili giuridici del mobbing e la relazione con le discriminazioni di genere*

**dell'avv. Natalia Maramotti**

\*\*\*\*\*

Relazione al Convegno sul mobbing organizzato a Savona  
dalla Consigliera di Parità dott.ssa Cornetti Gallia Giuliana

\*\*\*\*\*

Occuparsi del "Mobbing" significa occuparsi di un fenomeno prima di tutto sociale che coinvolge una pluralità di soggetti: le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche le aziende e le famiglie delle vittime. Significa anche porsi nell'ottica delle relazioni sul lavoro recuperando una "goccia" di umanesimo al fine di non consentire che diventino normali strumenti di gestione dei rapporti intersoggettivi le molestie morali e le persecuzioni psicologiche esercitate nel contesto delle attività lavorative.

Come ormai ampiamente noto, infatti, il termine "mobbing" deriva dal verbo "to mob" che nell'inglese corrente indica due azioni:

- 1) affollarsi, accalcarsi attorno a qualcuno;
- 2) assalire, tumultuando, malmenare, aggredire.

Il termine "mobbing" si riferisce dunque essenzialmente al concetto dell'aggressione e della costrizione operata tramite un vero accerchiamento, da uno o più soggetti nei confronti dell'altro.

È stato originariamente adottato nel campo dell'etologia, infatti fu K. Lorenz, un noto etologo, ad utilizzarlo per indicare l'aggressione di un gruppo di animali a carico di un suo simile.

Ha successivamente fatto la propria comparsa nel mondo della psicologia del lavoro, che ha avuto l'intuizione di utilizzarlo per definire una serie di condotte collegate e individualmente già qualificate, che però nel loro interagire facevano conseguire a tale insieme una valenza complessivamente diversa e più grave rispetto al singolo evento; si trattava dunque di esprimere con un termine omnicomprensivo quello stesso fenomeno di accerchiamento e aggressione che si verificava nel mondo del lavoro e che la psicologia del lavoro aveva individuato, risalendo dagli effetti alle cause come fenomeno scatenante di una serie di patologie che riguardavano sempre un maggior numero di lavoratori.

A dispetto della sufficienza e criticità con cui spesso è valutato questo fenomeno, ne ha sottolineato la gravità e la rilevanza il Parlamento europeo con una sua

Risoluzione la N. A50283/2001 (reperibile nel sito Diritto del Lavoro on line [www.uniciz.it/lavoro/lavoro.htm](http://www.uniciz.it/lavoro/lavoro.htm)) sollecitata dai dati che riguardano la popolazione attiva dell'Europa: 12 milioni e più sarebbero le lavoratrici ed i lavoratori europei soggetti a questo tipo di condotte vessatorie plurime, cioè l'8% delle lavoratrici e dei lavoratori della UE.

La Risoluzione è articolata sotto vari profili:

- 1 ricerca le cause del mobbing** che individua:
  - a) nelle condizioni attuali del mercato del lavoro caratterizzato da un incremento della precarietà e da un aumento della competitività;
  - b) nei fenomeni interni all'azienda quali le carenze organizzative e le incapacità gestionali.
- 2 valuta l'impatto sociale** attraverso la considerazione dell'effetto che il disagio della vittima da mobbing riversa anche sulla famiglia di appartenenza, con il rischio concreto che il mobbizzato finisca per perdere non solo il posto di lavoro ma anche la famiglia o comunque la serenità familiare. Questo tipo di pregiudizio che subisce il mobbizzato viene definito "doppio mobbing";
- 3 individua aree a rischio** mobbing all'interno del mondo "dei lavori", accentuando l'attenzione verso il fenomeno che si manifesta più criticamente nell'ambito del lavoro femminile e delle professioni con elevato livello di tensione.

Infine, la Risoluzione invita i paesi membri a rivedere ed aggiornare la propria legislazione in materia di "mobbing" ed a uniformarne la definizione.

Del resto anche la "Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea" all'art. 3 prevede il diritto alla integrità fisica e psichica delle persone e all'art. 31 riconosce ad ogni lavoratore il diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

Per tornare ora all'ambito della psicologia del lavoro, che ha il merito di aver qualificato il fenomeno, bisogna ricordare che le prime teorizzazioni in tema di "mobbing" si sono sviluppate in Svezia e in Germania, negli anni '80, grazie al lavoro di un gruppo di psicologi capitanati dal Prof. Herno Leyman, padre indiscusso del "mobbing".

In pochi anni però il fenomeno è stato rilevato e definito sia in Europa sia fuori dall'Europa: Francia, Inghilterra, Svizzera, Spagna e Italia, Stati Uniti, Canada, Nuova Zelanda, Sud Africa e Giappone, sono i luoghi dove pressoché contestualmente si osserva e si tenta di definire il fenomeno.

Lo studioso Tim Field parla in Inghilterra del "bullyng at work-place", la psicologa Maria France Hirigoyen, in Francia, lo chiama "harcelement moral", dunque nomi diversi ma identica sostanza e soprattutto identità nella elaborazione del concetto, dal punto di vista temporale.

Può dunque essere un caso che in luoghi diversi, in società differenziate, si focalizzi nello stesso momento l'attenzione al mondo del lavoro come luogo da cui si scatenano patologie psicologiche?

La domanda, assolutamente retorica, porta ad una risposta obbligata: gli anni '80 sono gli anni in cui il mondo del lavoro ha cominciato ad essere teatro delle grandi trasformazioni economiche, che oggi tutti chiamano "globalizzazione".

La globalizzazione ha portato alle fusioni tra imprese con la costituzione di grandi gruppi; si è così verificato un doppio effetto quello della "emergenza esuberanti", che ha portato a tagli del personale, e quello della riduzione del costo del lavoro attraverso lo spostamento della produzione in paesi dove vi è larga disponibilità di manodopera a basso costo, con conseguente necessità di operare tagli al personale.

Chi è rimasto, chi ha resistito alla tempesta selettiva, di fronte alla precarietà del posto di lavoro ha percepito la competizione tra pari come ulteriore strumento di selezione.

Più elevata è la flessibilità e la precarietà, più elevata è la possibilità che basti assai poco per perdere il posto di lavoro: questa percezione porta ad una concorrenza tra colleghi che non disdegnano di ricorrere anche al "gioco sporco" pur di mantenere la posizione.

È questa condizione di tensione, dipendente da ragioni aliene alla volontà dei singoli, che fa da background per il mobbing.

Nel sorvolare sulle numerose definizioni del concetto di "mobbing" che pervengono al campo più proprio degli psicologi del lavoro per introdurre la tematica giuridica si possono prendere le mosse da una definizione, per tutte, elaborata da Harald Ege che ha inquadrato il mobbing come una "forma di tenore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi e vessatori ripetuti, da parte di colleghi o superiori; il mobbing si manifesta come una azione (o una serie di azioni) che si ripete con una certa frequenza e per un certo periodo di tempo, compiuta da uno o più mobber (aggressori) per danneggiare la vittima (o mobbizzato), quasi sempre in modo sistematico e con scopo ben preciso.

Perché una condotta persecutoria si qualifichi come mobbing sono dunque necessari tre aspetti concomitanti:

- 1) la QUANTITÀ e la DURATA delle azioni persecutorie;
- 2) la RIPETITIVITÀ e REITERAZIONE di queste azioni in un certo lasso temporale;
- 3) le LESIONI sulla sfera personale della vittima.

La ricerca in materia di psicologia del lavoro non è definitivamente attestata, ma ciò non deve condurre a ritenere che vi sia incertezza definitoria piuttosto è in corso

una meritoria attività di puntualizzazione della categoria attraverso la “tipizzazione” delle condotte mobbizzanti.

Inoltre si è sentita, anche in ambito giuridico, la necessità di superare la rigidità di certe indicazioni di durata, fornite da Leyman il quale aveva ritenuto che per potere parlare di mobbing fosse necessario che la durata delle condotte vessatorie si protraesse per almeno 6 mesi, con cadenza settimanale.

Ora, se non vi è dubbio che una situazione di conflitto che duri solo poche ore o pochi giorni non è mobbing, non può tuttavia esistere un limite di durata valido per tutte le fattispecie.

Prima di addentrarci definitivamente sulle riflessioni giuridiche in tema di mobbing è opportuno impadronirsi attraverso una serie di definizioni delle “parole chiave” in materia; il mobbing può dunque essere

- 4 **verticale** quando l'attività vessatoria viene posta in essere dallo stesso datore di lavoro o dal superiore gerarchico;
- 5 **orizzontale** quando la violenza psicologica proviene dai colleghi di lavoro.

Vi sono poi rispetto ai soggetti che pongono un essere le condotte mobbizzanti:

- 6 **mobbers principali**, ossia gli autori dell'azione vessatoria;
- 7 **mobbers secondari** coloro che affiancano gli attori principali attivamente attuando condotte, singole e reiterate, ma autonome, che comunque vanno nel senso di seguire la strategia dei mobbers principali;
- 8 **side mobbers**: sono colleghi, superiori o anche sottoposti che pur non partecipando direttamente all'aggressione, sono a conoscenza della situazione ma si astengono da ogni condotta solidale.

Rispetto poi alle vittime, il mobbing può essere:

- 9 **individuale** quando è rivolto verso un unico soggetto;
- 10 **collettivo** quando è rivolto nei confronti di più soggetti (es.: ILVA di Taranto).

Giova poi schematizzare una serie di comportamenti vessatori: che si possono ricondurre ad aree strategiche distinte:

COMUNICAZIONE = telefonate di minaccia, aggressioni verbali, rimproveri, sottrazione delle informazioni utili all'espletamento della mansione

RELAZIONI SOCIALI = isolamento fisico del dipendente in un ufficio deserto o in sede distaccata, impossibilità di avere contatti sociali interaziendali attraverso il diniego di saluto, il rifiuto di colloqui e di spiegazioni

SITUAZIONE PROFESSIONALE = dequalificazione o demansionamento, privazione della mansione, attribuzione di lavori insensati o troppo difficili o eccessivamen-

te onerosi dal punto di vista quantitativo, revoca di ferie e permessi, revoca di benefici aziendali

IMMAGINE SOCIALE = ridicolizzazione, diffusione di dicerie, molestie sessuali

SALUTE = adibizioni a lavori pericolosi per la salute, con continue visite fiscali in caso di assenze per malattia.

Di fronte a questo devastante quadro di relazioni aliene all'“umanesimo” nei rapporti di lavoro, viene da chiedersi se vi fosse una tutela per le condotte elencate o per parte di essere quando la definizione di mobbing nell'ambito della psicologia del lavoro non esisteva e dunque non era stata recepita nemmeno dalla giurisprudenza.

Ebbene, il nostro ordinamento attraverso norme scritte in periodi, per così dire “non sospetti” (Codice Civile del 1942 e Costituzione 1948), garantisce la tutela del lavoratore che subisce “molestie morali”.

Rileggiamo le norme che costituiscono strumento di tutela:

Costituz. Art. 2: La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo .....

Costituz. Art. 32: La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse alla collettività .....

Costituz. Art. 41: L'iniziativa economica privata è libera e non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata .....

Cod. Civ. 2049: I padroni e i committenti sono responsabili per il fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

Cod. Civ. 2087: L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Poiché l'art. 2049 e l'art. 2087 del Codice Civile richiamano rispettivamente il sistema della responsabilità civile, ossia della responsabilità da fatto illecito, e della responsabilità contrattuale; sono dunque entrambi questi sistemi che soccorrevano per dare una tutela ai lavoratori oggetto di molestie morali nella fase di pre-mobbing?

Quale dunque la differenza nella fase che chiamerei di “post-mobbing”, ossia successiva all'elaborazione della fattispecie nell'ambito della psicologia del lavoro per poi vederla ripresa in ambito giuridico?

Abbiamo prima cercato di individuare una serie di condotte tipiche del mobbing.

Se andiamo a scorgerle singolarmente notiamo che talune di esse, prese singolarmente, trovano una separata tutela: per esempio la dequalificazione ed il demansionamento, figure tipiche della maggior parte dei casi di mobbing, vedono una responsabilità del datore di lavoro che discende dal combinato disposto dell'art. 2043 c.c., dell'art. 2103 c.c. e dell'art. 32 Cost.

In questo modo si possono sanzionare episodi ben distinti e circoscritti, qualora le condotte tenute nei confronti del lavoratore siano qualificabili come illegittime e siano aderenti alla fattispecie descritta nella norma presa in esame.

Ciò però porta a non considerare appieno la reale rilevanza della condotta subita dal mobbizzato e dunque la reale portata di lesività della stessa, soprattutto ai fini della determinazione dell'entità del danno.

Vi sono infatti delle condotte, come ad esempio la costrizione al turno di lavoro domenicale, la ridicolizzazione del lavoratore che non cada nella diffamazione o la privazione del diritto al parcheggio nell'area antistante l'azienda, che prese singolarmente risultano marginali e di per sé non anti-giuridiche, ma, considerate come anelli di una perversa catena vessatoria, giocano un valore aggiunto nella determinazione della lesività delle condotte del mobber.

Il mobbing ha dunque il pregio di raggruppare e spiegare attraverso una visione giuridica di insieme, una universalità di atti, omissioni e comportamenti tra loro separati nel tempo: il mobbing è una "legal framework", cioè una "cornice giuridica" che permette di apprezzare la condotta illecita, nella sua interezza nel suo svilupparsi in vari tasselli che di per sé potrebbero non comportare conseguenze giuridiche significative.

Si può così prescindere dalla liceità, illiceità/intenzionalità delle singole condotte prescindendo dalla loro rilevanza giuridica, spostando la rilevanza giuridica sull'insieme di azioni ed omissioni a cui esse si riconducono, attratte dunque con logica unitaria all'interno di tale cornice.

In Italia il mobbing ha fatto il suo ingresso nel mondo del diritto tramite il **Tribunale di Torino** attraverso due sentenze:

Erriquez/Ergon del 16/9/99;

Storneo/Ziliani spa 30/12/99.

Tale Tribunale ha affrontato la questione considerando il mobbing un fatto notorio, facendo riferimento all'art. 115 cod. proc. civ.

Non ha cercato di dare una definizione giuridica del mobbing, poiché già esistono le definizioni partorite da un'altra disciplina: la psicologia del lavoro.

Ha dunque indagato sul fatto; ritenuto che lo stesso risultasse plausibile rispetto alla definizione notoria di mobbing fornita dalla psicologia del lavoro, ha deciso sussistente la fattispecie.

Anche **il Tribunale di Milano** non ha demandato ad un Consulente Tecnico d'Ufficio il compito di verificare la sussistenza del mobbing.

Nella sua sentenza Società Junghans Italia/Bigli del 20/5/2000 – Sez. Lavoro, ha però dato rilevanza centrale, per la sussistenza del mobbing, alla sistematicità dei comportamenti che sembra implicare qualcosa di più rispetto alla ripetitività ed altresì all'elemento soggettivo delle singole condotte, che vengono qualificate come necessariamente dolose.

**Il Tribunale di Forlì** nella sentenza Mulas/Banca Nazionale Agricoltura ha ritenuto di non poter utilizzare le proprie cognizioni, derivanti dalle elaborazioni realizzate dalla psicologia del lavoro, per verificare l'esistenza del mobbing.

Ha infatti affidato ad un consulente tecnico d'ufficio, di sicura autorevolezza, Harald Ege il compito di verificare se le circostanze e dunque i fatti narrati dal ricorrente potessero integrare la fattispecie del mobbing elaborata dalla psicologia del lavoro.

**Infine il Tribunale di Pinerolo** nella sentenza nr. 30 del 6/2/03, edita su Lav. della Giurisprudenza dell'Aprile 2003, parti Cadelo/INPS, ha affrontato in modo ulteriormente diverso la questione.

Dopo aver preso le mosse dalle attuali conoscenze del fenomeno in ambito psicologico e sociologico, arriva a sostenere che il caso di specie certamente rientra nella definizione di mobbing definendolo "un fulgido esempio".

Tuttavia ritiene che non risulti opportuna una consulenza tecnica in assenza di una specifica disciplina normativa del fenomeno chiamato "mobbing".

Al contrario ritiene che risulti rilevante valutare, ai fini della richiesta di risarcimento del danno formulata dalla parte, se le condotte vessatorie lamentate abbiano fondamento per legittimare l'accoglimento delle domande.

Ritiene dunque che la questione vada valutata alla luce dell'art. 2087 sul piano della responsabilità contrattuale del datore di lavoro e dell'art. 2043 sul piano della responsabilità extracontrattuale o da fatto illecito, sostenendo che, essendo stata rilevata la lesione di diritti fondamentali dell'individuo, è pacifica l'ammissibilità del concorso delle due azioni.

### **Ma in quale relazione può stare il mobbing con la discriminazione di genere?**

Per stabilire la relazione tra le due fattispecie è necessario **definire** prodromicamente **la discriminazione** di genere.

Le definizioni prescrittive del concetto di discriminazione di genere sono contenute nei primi due commi dell'Art. 4 della L. 125/91: è discriminazione diretta qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche in via indiretta, i lavoratori in ragione del sesso; è discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali all'attività lavorativa.

Viste le definizioni, è certamente la discriminazione diretta la fattispecie che può presentare difficoltà di perimetrazione, rispetto al fenomeno mobbing.

Per accertare questo tipo di discriminazione bisogna concentrarsi sugli effetti che il comportamento tenuto dal datore di lavoro (omissivo o commissivo) produce nei confronti della vittima.

Se ad esempio la condotta omissiva consiste nell'escludere dalla formazione la sola lavoratrice donna di un settore produttivo o di un ufficio, la stessa comporta un effetto pregiudizievole sulle prospettive di carriera della lavoratrice, che sono, al contrario, favorite dalla formazione e pertanto può definirsi come una condotta discriminatoria: la questione può dunque essere sottoposta all'attenzione della Consigliera di parità provinciale.

Se poi tale condotta è da ricollocarsi all'interno di una serie di eventi tendenti all'emarginazione della lavoratrice ed alla sua autoeliminazione dall'azienda, ad esempio: viene privata della mansione alla quale era precedentemente adibita, viene esclusa dall'aggiornamento interno effettuato attraverso l'invio di circolari, le viene vietato di parcheggiare l'auto nel parcheggio aziendale, la stessa condotta può costituire "un contenuto" che sta all'interno di quella "cornice legale" che si definisce mobbing.

In altri termini l'intervento della Consigliera di parità è esclusivamente legittimato dalla sussistenza di una condotta, tenuta nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore, che si possa, almeno astrattamente definire discriminatoria; è dunque possibile rivolgersi alla Consigliera medesima quando la condotta lesiva lamentata è articolata in una serie di comportamenti tendenti alla emarginazione o all'esclusione dal contesto lavorativo della "vittima" prescelta, purché all'interno degli stessi vi sia un comportamento, un atto o un patto, posto in essere dal datore di lavoro, definibile astrattamente come discriminatorio.

Perimetrare esattamente il contenuto della discriminazione di genere rispetto al contenitore, più vasto, costituito dal fenomeno mobbing, non è solo un vuoto esercizio dottrinale, serve a scongiurare, da un lato, alcuni pericoli e dall'altro a favorire talune sinergie, nella fase dell'azione in giudizio, al fine di assicurare anche una maggiore soddisfazione, a livello risarcitorio, della vittima delle condotte illegittime.

Quanto ai pericoli, confondere una condotta, o meglio, una serie di condotte, qualificabili come mobbing, con una discriminazione di genere, può portare la Consigliera di parità, che agisca comunque in giudizio su delega della lavoratrice, a vedersi dichiarare priva di legittimazione ad agire, con tutte le conseguenze negative, sul piano giuridico e di immagine della Consigliera; quanto ai vantaggi, saper individuare tra le molte condotte, definibili unitariamente come "mobbing", la condotta discriminatoria, può portare la Consigliera a suggerire alla lavoratrice o al legale della stessa che tra le domande attoree, nella causa intentata contro il datore di lavoro, vi sia anche quella legata all'accertamento della discriminazione, come presupposto per la relativa domanda risarcitoria.

Tornando ora al mobbing, per quanto riguarda la complessa **tematica dei danni risarcibili**, al fine di evitare banalizzazioni, ritengo sufficiente fornire cenni per comprendere in quale misura il mobbizzato possa praticamente attendersi una "quantificazione monetaria" delle sue sofferenze.

I danni risarcibili derivanti dalle condotte astrattamente inquadrabili nel “mobbing” sono:

- 1) Danno biologico
- 2) Danno morale
- 3) Danno esistenziale.

Il Danno morale è il danno non patrimoniale per definizione.

L’art. 2059 Cod. Civ. come è noto stabilisce che “il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi previsti dalla legge” e tra questi l’ipotesi più rilevante è quella dell’art. 185, 2° co., Cod. Pen., ossia “ogni reato che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole o le persone che a norma delle leggi civili, debbano rispondere per il fatto di lui”.

Quindi presupposto fondamentale per la risarcibilità del danno morale risulta l’accertamento del reato.

Ciò non significa che sussista la necessità di una condanna, ma è sufficiente che i fatti verificatisi integrino astrattamente la fattispecie di reato e a ben vedere nei casi di mobbing le fattispecie di reati astrattamente ravvisabili possano essere numerose: il reato di violenza privata ex art. 610 Cod. Pen., il reato di lesioni personali ex art. 582 e seguenti del Cod. Pen., il reato di molestie sessuali ex art. 609 bis c.p., di atti di libidine violenta ex art. 521 Cod. Pen., di minacce (art. 612 Cod. Pen.), di ingiurie (art. 594 Cod. Pen.) e di diffamazione (art. 595 Cod. Pen.).

Per quanto riguarda la quantificazione di tale danno, se è connesso ad un danno biologico, la valutazione equitativa va verso una definizione proporzionale al quantum riconosciuto per il danno biologico; se non c’è anche danno biologico, la quantificazione del danno morale è solo equitativa.

Il Danno biologico è quello determinato da una malattia psichica cagionata dal processo persecutorio operato dai mobbers; la psicologia del lavoro ha messo in luce il fatto che il mobbizzato possa provare il disturbo dell’adattamento o il disturbo post-traumatico da stress.

Tali patologie risultano risarcibili alla luce delle tabelle per la liquidazione del danno biologico, strutturate sulla base di valori monetari individuati, per ogni punto, per percentuale di invalidità e in funzione dell’età della vittima, o su valori distinti per fasce di invalidità.

La complessa tematica viene solo accennata poiché meriterebbe un intervento dedicato.

Per quanto concerne il Danno esistenziale, esso non è emerso come conseguenza della responsabilità datoriale a causa del mobbing, ma ben prima, legato ad ipotesi di licenziamento illegittimo ed allo “stress esistenziale” vissuto dal lavoratore come conseguenza.

Ciò ha portato a ritenere che vi fosse un danno non patrimoniale che poteva essere risarcito sulla base delle norme che tutelano la personalità del lavoratore e che sfugge alle categorie tradizionali del danno biologico e del danno morale. La già citata sentenza del Tribunale di Forlì in materia di mobbing ha aperto definitiva-

mente le porte al danno esistenziale legato al diritto del lavoro, statuendo, in merito alla quantificazione, che si debba ricondurre ad una valutazione equitativa.

In conclusione riterrai auspicabile che gli operatori del diritto considerassero come norma cardine dell'ambito della disciplina dei rapporti di lavoro, in generale e del mobbing in particolare, l'art. 2087 del Cod. Civ., il quale nel porre in capo al datore di lavoro il dovere di tutelare, nell'esercizio dell'impresa, non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale del lavoratore, può diventare bandiera della necessità di ricostruire un sistema di relazioni sociali, anche nel mondo del lavoro, che tenda a riportarci a un umanesimo del lavoro, ossia a fuggire dai molti riusciti tentativi di considerare i lavoratori e le lavoratrici non diversamente dagli altri mezzi e strumenti che costituiscono l'insieme di beni aziendali organizzati per l'esercizio dell'impresa.

### **Bibliografia**

BONA M., MONASTERI P.G., OLIVA U., *La Responsabilità civile nel mobbing*, Milano, Ipsoa, 2002, 227 p.

CENDON P. (a cura di), *Trattato breve dei nuovi danni. Il risarcimento del danno esistenziale: aspetti civili, penali, medico legali, processuali*, Padova, Cedam, 2001, 3 v.

MINISTERO DEL WELFARE - RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ, *Rapporto sull'attività svolta dai Gruppi di lavoro della Rete Nazionale delle Consigliere di parità, Anno 2003 - Relazione gruppo n. 5 Discriminazioni ed Azioni in Giudizio* - Coordinatrice Avv. Natalia Maramotti

OLIVA U., *Strumenti giuridici per la tutela delle vittime di mobbing. Prevenzione, contrattazione, tutela giudiziaria*, relazione al convegno sul Mobbing tenutosi il 19 marzo 2003 in Reggio Emilia.

## Intervento dell'avv. Fabio Rusconi al convegno 22.4.05 sul tema: "Discriminazioni, Valorizzazione delle differenze, Politiche attive del lavoro"

Cercherò di riassumere gli strumenti di tutela giudiziale contro le discriminazioni di genere che oggi, dopo il "rafforzamento" (come dice la L. delega 144/99 da cui è scaturito il D.Lgs. 196/2000) delle funzioni dei Consiglieri di parità, anche relative appunto al contenzioso, il quadro normativo consente, ma accennerò anche ad alcuni nodi da sciogliere dell'attuale disciplina, soprattutto processuale, dell'azione giudiziaria antidiscriminatoria, in particolare dopo che il fronte generale della tutela contro le "altre" discriminazioni è stato recentemente ridefinito dai D.Lgs. 215 e 216/2003.

Le azioni specifiche contro le discriminazioni di genere sono, in via concorrente:

- quella individuale di nullità, a cognizione ordinaria, prevista dall'art. 15 SL, nel suo ambito aggiornato dalla L. 903/77;
- quella, ancora individuale ma a cognizione sommaria decisoria (modellata sull'art. 28 SL), prevista dall'art. 15 L. 903/77, oggi opportunamente estesa (dal nuovo co. 13 dell'art. 4 novellato della L. 125/91) a "tutti i casi di azione in giudizio" e non più limitata alle sole discriminazioni nell'accesso al lavoro;
- quella, sempre individuale ma a cognizione piena, già prevista dal co. 4 (e con le modeste agevolazioni probatorie previste dal co. 6) dell'art. 4 L. 125/91, sostanzialmente ribadito, salvi opportuni coordinamenti, dalla novella del 2000;
- quella pubblica a cognizione ordinaria, affidata al Consigliere regionale o nazionale di parità, prevista dal co. 9 del nuovo art. 4 L. 125/91 (opportuna-mente riformulato come vedremo in seguito, per la miglior efficacia del provvedimento del Giudice);
- quella sempre pubblica ed affidata agli stessi Consiglieri, ma di natura sommaria decisoria, anch'essa modellata sull'art. 28 SL, introdotta dal nuovo co. 10 dell'art. 4 L. 125/91;
- all'elenco poi vanno aggiunte le azioni non autonome, ma sostitutive o per intervento nell'azione individuale, che i Consiglieri di parità possono oggi proporre, ai sensi del nuovo co. 5 dell'art. 4 L. 125/91;
- ancora, per completezza, vanno menzionate (più che aggiunte, dato che sono azioni sostitutive e non autonome) le azioni individuali sostitutive, per delega dell'interessato, che il nuovo co. 13 dell'art. 4 L. 125/91 affida alle OO. SS.

Come si vede, un quadro assai ampio e su cui è necessario far ordine per evitare che l'efficacia e la stessa effettività della tutela - che sono gli indiscutibili scopi della

apparente ridondanza di azioni concesse dal legislatore - siano frustrate dalle interferenze delle discipline o da problematiche coinvolte dal necessario coordinamento di interessi ed attività processuali individuali e pubblici.

Posso ovviamente toccare sommariamente solo alcuni punti, che peraltro mi paiono nevralgici.

1. Anzitutto è necessario cogliere le novità principali rispetto alla disciplina previgente la modifica del 2000.

**1.1.** Sul piano dell'azione individuale la maggior novità sta nell'aver la novella superato l'incongrua limitazione che l'art. 15 della L. 903/77 prevedeva per quell'azione sommaria alle sole discriminazioni relative all'accesso al lavoro. Certo, la carenza di un'azione cautelare tipica rendeva ipotizzabile l'esercizio del ricorso ex art. 700 c.p.c., strumentale all'azione ordinaria prevista dall'art. 4, co. 4 L. 125/91 vecchio testo, anche contro le discriminazioni in corso di rapporto, ma la procedura cautelare avrebbe scontato tutte le limitazioni sue proprie, in ordine in particolare al necessario *periculum in mora*, che, come subito dirò, è concetto ben diverso dall'*attualità* della condotta lesiva, che invece è requisito sufficiente per l'azione sommaria decisoria dell'art. 15 L. 903/77.

Ora, grazie all'estensione che il nuovo co. 13 dell'art. 4 L. 125/91 fa "*a tutti i casi di azione individuale in giudizio*", è indiscutibile che l'azione individuale sommaria dell'art. 15 L. 903/77 sia esperibile contro ogni tipo di discriminazione, diretta ed indiretta, verificatasi nell'accesso o in corso di rapporto, senza necessità, per il ricorrente, di dimostrare alcun *periculum in mora* (ovverosia che il diritto che si assume leso sia minacciato da un pregiudizio imminente ed irreparabile rispetto ai tempi dell'azione a cognizione piena), essendo sufficiente (ma anche necessaria) la sola *attualità* della condotta o del pregiudizio, che, come è noto, costituisce il presupposto necessario e sufficiente per l'ammissibilità del ricorso ex art. 28 SL, sostanzialmente ed opportunamente trasposto nella materia antidiscriminatoria di genere.

**1.2.** Altre novità della disciplina circa l'azione individuale stanno nella legittimazione dei Consiglieri provinciali o regionali di parità ad *intervenire* nei giudizi, appunto individuali, a termini del nuovo co. 5 dell'art. 4 L. 125/91, oltre che di assumere la rappresentanza processuale dell'interessato, che era già prevista dal vecchio co. 4, e nella legittimazione sostitutiva delle OO. SS. che il nuovo co. 13 dell'art. 4 L. cit. prevede nell'azione sommaria di cui all'art. 15 L. 903/77.

Qui il testo della legge è avaro e forse mal coordinato e si presta a varie interpretazioni.

Anzitutto circa la natura dell'*intervento* dei Consiglieri, che non è specificato se debba intendersi solo adesivo ed a sostegno delle ragioni dell'interessato o anche

principale, per far valere in quel processo il distinto interesse pubblico antidiscriminatorio, magari estendendo l'ambito del giudizio alle domande relative alle discriminazioni *di carattere collettivo* di cui al co. 7 dell'art. 4 L. 125/91.

Al riguardo, la mia opinione è che l'intervento debba intendersi nel senso più ampio, ovvero esperibile sia in via adesiva che principale. Con facoltà quindi per il Consigliere sia di sostenere le ragioni di una delle parti (cosa che farà ovviamente se riterrà che la singola vicenda sia suscettibile di rilevare per l'interesse pubblico di cui il Consigliere è tutore), sia di ampliare la materia del contendere, introducendo nel giudizio, inizialmente individuale, le peculiari domande di repressione delle discriminazioni di carattere collettivo previste dal co. 7 dell'art. 4 L. 125/91. Non mi parrebbe infatti ragionevole limitare l'intervento alla sola funzione adesiva ed alle domande individuali già in lite, proprio perché la funzione pubblicistica del Consigliere e l'immanenza, nell'intera disciplina, dell'interesse collettivo alla non discriminazione - immanenza testimoniata anche dalla descritta sovrabbondanza di azioni giudiziarie a disposizione - sono elementi determinanti nell'interpretazione degli istituti specifici, anche processuali.

Circa poi la legittimazione processuale sostitutiva delle OO. SS. entro la causa individuale, la norma non è affatto chiara sul se l'ipotesi possa ricorrere solo, come suggerirebbe francamente il dato letterale, entro l'azione sommaria prevista dall'art. 15 L. 903/77 - peraltro certamente nel suo oggetto allargato alla repressione delle discriminazioni anche relative al corso del rapporto - o se invece possa essere utilizzata anche entro il processo a cognizione ordinaria previsto dal co. 4 dell'art. 4 L. 125/91.

Anche al riguardo propendo per l'interpretazione più ampia, sia in ragione dell'incongruità logica della limitazione, sia perché, a ben vedere, l'istituto della "*delega all'azione*" esisteva ed esiste a prescindere dal richiamo normativo della L. 125/91 (nel senso che se anche la norma in discussione non esistesse non vedrei difficoltà a che una O. S. agisse in giudizio su *delega*, anche e meglio detta *procura*, del lavoratore titolare della legittimazione sostanziale) ed è applicabile in ogni tipo di azione, sia infine perché la ragione della menzione, da parte del legislatore, della possibilità di azione sostitutiva, che il sindacato può fare su delega del lavoratore, ha, soprattutto, scopo promozionale di quel ruolo attivo che il sindacato stesso è chiamato ad assumere, nella disciplina che qui occupa (es. rilevante è nell'art. 4, co. 9 L. 125/91), nelle vertenze, anche giudiziarie, che, anche se di natura individuale, rivestono comunque una quota di interesse collettivo alla repressione delle discriminazioni. E posso testimoniare, per diretta esperienza di legale del sindacato, che simile ruolo è davvero utile, sia per "proteggere" in qualche misura il singolo dallo scontro giudiziario diretto con il datore/artefice della discriminazione, a volte pesante o odiosa, sia per dare alla vertenza, quando il caso lo richiede, la giusta carica simbolica e di principio idonea a contrastare l'altrettanto chiaro messaggio intimidatorio che il datore abbia voluto diffondere, attraverso la discriminazione, nell'ambiente di lavoro.

**1.3.** Sul piano invece dell'azione pubblica del Consigliere le novità più rilevanti sono tre e tutte assai opportune:

- l'aver liberato l'azione del Consigliere dai preliminari adempimenti (ovvero l'acquisizione del previo parere del Collegio Istruttorio o il decorso del termine di trenta giorni dalla relativa richiesta ed il previo "concerto" con la Commissione Regionale per l'Impiego) che comunque ne condizionavano l'autonomia ed efficacia di intervento;
- la maggior incisività della pronuncia conclusiva della lite, che, in relazione al piano di rimozione delle discriminazioni accertate, consente al Giudice non solo (come diceva la versione originaria dell'art. 4 L. 125/91) di fissare un termine per la definizione del piano stesso, ma oggi anche di *fissare i criteri, anche temporali, per l'attuazione del piano*;
- l'azione sommaria decisoria concessa dal nuovo co. 10 dell'art. 4 L. 125/91, con l'allargamento, anche al decreto che la conclude, della sanzione penale per l'inottemperanza agli ordini del Giudice, e di quelle amministrative da ritardo previste dal comma successivo.

Al riguardo posso solo accennare alla peculiarità della procedura che, pur vedendo il Consigliere come parte del giudizio, sia in sede ordinaria che sommaria, vede poi il medesimo Consigliere riassumere posizione amministrativa nella consultazione necessaria, estesa anche alle RSA o alle OO. SS., per la definizione del piano di rimozione delle discriminazioni di carattere collettivo.

Segnalo anche che la eventuale violazione della specifica relazione sindacale ora ricordata potrebbe scaturire, oltre alle sanzioni espresse circa l'inottemperanza del provvedimento giudiziale che la disponesse, anche la condotta antisindacale del datore, con il possibile ricorso, delle OO. SS., all'art. 28 SL.

**2.** I due punti più delicati della pletora di azioni cui ho accennato stanno nella interferenza dell'azione pubblica sulle azioni o meglio posizioni soggettive individuali e negli effetti del giudicato che si formi sull'una rispetto alle altre.

Per sintetizzare al massimo, dando doverosamente atto che sul primo tema si apre il maggior ventaglio di opinioni, mi pare di poter dire che l'oggetto dell'azione pubblica del Consigliere sia costituito proprio dalla repressione degli *atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti* costituenti il medesimo oggetto della tutela individuale, e che l'azione concessa al Consigliere si caratterizza quindi per il fatto che la lesione denunciata sia *di carattere collettivo*. Mentre non mi pare affatto rilevante che siano o meno individuabili i lavoratori lesi dalla discriminazione, posto che la norma si esprime al riguardo con la particella "anche": consente quindi l'azione del Consigliere anche ove siano perfettamente individuabili o esattamente individuati i soggetti lesi dalla discriminazione, alla sola condizione che essa sia plurisoggettiva.

La conclusione porta necessariamente all'interrogativo circa l'interferenza tra giudicati intervenuti nell'azione individuale e in quella pubblica e, prima ancora, circa la necessaria partecipazione o meno del singolo nell'azione pubblica del Consigliere o di questi nell'azione in litisconsorzio facoltativo di più soggetti lesi dalla discriminazione.

Credo di poter rispondere, sia pur non potendovi argomentare come dovrei, che le azioni, ancorché condividano lo stesso oggetto e che quella pubblica possa concernere diritti soggettivi anche di lavoratori determinati, non comportino litisconsorzio necessario (e quindi l'immancabile necessità di estendere il contraddittorio a tutti gli interessati) per il semplice motivo di essere azioni comunque dirette ad un risultato favorevole per le altre parti. Come nell'obbligazione solidale la regola (posta dagli artt. 1301, 1304 e 1306 c.c.) è l'autonomia dei rapporti, anche processuali e la non opponibilità del negozio o della sentenza negativi, a fronte invece dell'estensione di quelli positivi rispetto ai coobbligati o ai creditori solidali, si deve ritenere che anche nel caso che qui occupa sussista autonomia sia processuale che sostanziale, salva la facoltà dell'interessato di giovare del giudicato favorevole.

L'azione del Consigliere così potrà essere autonomamente esercitata anche nel caso siano direttamente individuabili i soggetti lesi dalla discriminazione, alla sola condizione che si tratti di lesione plurisoggettiva, senza necessità di esporli alle asprezze e problematiche del conflitto giudiziario ed anche ove gli interessati restino passivi. Se poi l'azione avrà successo, gli interessati potranno comunque valersi del relativo giudicato ottenendo l'eliminazione così della discriminazione che li colpisce.

**3.** Un'ultima riflessione sulla disciplina che qui occupa è indotta dalle novità maturate, pur sempre in campo antidiscriminatorio, nelle più recenti leggi 215 e 216/2003, attuative di direttive comunitarie contro le discriminazioni di razza e origine etnica (la 215) e per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale (la 216).

Voglio solo sottolineare che queste nuove norme, peraltro largamente mutate, quanto a tecnica legislativa sul modello della L. 125/91 come modificata dalla novella del 2000, raffinanò assai opportunamente anzitutto la nozione di discriminazione diretta ed indiretta comprendendovi *le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere per scopo discriminatorio, ed aventi l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo, ed ancora l'ordine di discriminare persone a causa della religione ecc.*

Inoltre, sul piano processuale, richiamano espressamente il Giudice a liquidare, con il provvedimento che conclude il giudizio, anche il *danno non patrimoniale* prodotto dal comportamento discriminatorio, considerando pure l'eventualità che il comportamento stesso sia frutto di ritorsione e gli consentono la facoltà di ordinare la pubblicazione della sentenza su un quotidiano a tiratura nazionale.

Ritengo che si tratti di ulteriori, opportuni passi del diritto nella strada della maggior tutela possibile di interessi di rango primario e anche collettivi e che un auspicabile aggiornamento della normativa che oggi ci occupa, contro le discriminazioni di genere, potrebbe correttamente comprendere le novità contenute nelle nuove norme contro la *altre* discriminazioni.

## Avviso Legale

CONSIGLIERA PROVINCIALE/REGIONALE DI PARITÀ DI  
.....

### AVVISO

In esecuzione all'art. 8, comma 4 del D.Lgs. 196/2000 Azioni in giudizio le Consigliere e/o i Consiglieri di parità provinciali/regionali, fermo restando le azioni in giudizio di cui ai commi 8 e 10, hanno facoltà di ricorrere innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo territorialmente competente, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

In esecuzione al testo coordinato delle norme legislative, statutarie e regolamentari disciplinanti gli incarichi esterni e consulenza si comunica che la Consigliera di parità in collaborazione con la Provincia/Regione di .....

**Istituisce un Elenco di Avvocate/i a supporto dell'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia/Regione di ....**

### REQUISITI

Negli elenchi in parola possono essere iscritti avvocati/e o Studi Associati che dimostrano una esperienza e una attività svolta negli ultimi tre anni ovvero che risultino iscritti negli albi professionali per lo stesso periodo temporale. Tale requisito, per gli Studi Associati, dovrà essere posseduto almeno dal socio che abbia la più lunga permanenza nello studio.

Ed in particolare che abbiano alternativamente acquisito:

1. Competenza in materia giuslavoristica.
2. Competenza nel campo di consulenza, assistenza legale in sede sindacale e/o sportelli donna, telefoni rosa, centri donna ecc.
3. Formazione, studi, pubblicazioni, ricerche nel campo delle pari opportunità, discriminazioni sessuali dirette ed indirette, mobbing, molestie sessuali e violenza.

Non possono essere iscritti negli elenchi i professionisti o gli studi associati con componenti che abbiano riportato condanne per i reati di cui alle norme antimafia o per reati contro la Pubblica Amministrazione e per reati ostativi alla costituzione

ed alla permanenza del rapporto di pubblico impiego o che abbiano procedimenti penali pendenti relativi a tali reati.

Pertanto, tutti i professionisti e gli studi associati interessati, possono presentare formale richiesta di iscrizione, dichiarando la loro disponibilità ad assumere incarichi professionali.

Dette istanze, indirizzate alla Consigliera di parità provinciale/regionale di ..... devono essere presentate al seguente indirizzo, ..... corredate dalla documentazione ritenuta utile a conferma dei punti 1 – 2 – 3, degli incarichi assolti, delle attività svolte che devono essere contenute nel curriculum.

I curricula saranno presi in considerazione progressivamente all'atto della presentazione della documentazione al fine di costituire un elenco aperto integrabile nel tempo, dal quale la Consigliera attingerà di volta in volta a suo insindacabile giudizio ed in accordo con il soggetto discriminato.

*N.B.: le frasi sottolineate corrispondono alle parti modificate.*

## Lettera al Consiglio Nazionale Forense

### AL CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE

Considerato che:

- ai sensi del D.Lgs. 196/00 art 5, 1 comma, l'Ufficio delle Consigliere di parità regionali e provinciali è ubicato presso le Regioni e le Province di appartenenza, è funzionalmente autonomo ed il personale, le attrezzature e la strumentazione necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'Ufficio è ubicato;
  - ai sensi del 2° comma del predetto articolo è stata siglata dal Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità e dalla Conferenza Unificata di cui all'Art. 8 D.Lgs. 281/97, in data 22 novembre 2001, una convenzione quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dei singoli Uffici delle Consigliere di parità;
  - la convenzione quadro all'art 2 punto B) prevede la predisposizione di un Elenco dei legali cui si farà ricorso in caso di azioni in giudizio, secondo le procedure che verranno definite dalle convenzioni di cui all'Art. 5 comma 2 D.Lgs. n. 196/00
  - il Gruppo della Rete nazionale delle Consigliere di parità, che si occupa di Azioni in giudizio e discriminazioni, ha elaborato, nell'anno 2004 un avviso per la costituzione di un Elenco aperto di avvocati con esperienza in materia giuslavoristica ed iscrizione almeno da tre anni all'Albo come fac-simile a cui ispirarsi nei casi in cui le Consigliere di parità vogliano darvi corso;
  - che in talune realtà i Consigli dell'Ordine hanno ravvisato delle perplessità sulle modalità di costituzione dell'Elenco, rispetto alle norme deontologiche che regolamentano l'esercizio della professione forense;

tutto ciò considerato

al fine di intraprendere un rapporto collaborativi tra le Consigliere di parità e i rispettivi consigli degli Ordini Forensi, la Rete nazionale delle Consigliere di parità

C H I E D E

Che il Consiglio nazionale Forense voglia dare comunicazione a tutti gli Ordini della legittimità della costituzione dell'Elenco degli Avvocati da parte delle Consigliere di parità, ove dalle medesime richiesto.

Al fine di avere indicazione univoche, validate a livello centrale, dunque applicabili nelle realtà locali, si invia fac-simile dell'Avviso di costituzione dell'elenco di avvocati a supporto delle Consigliere di parità.

È noto che il rapporto fiduciario tra avvocato e cliente, quand'anche si tratti di una pubblica amministrazione non richiede per il suo instaurarsi una procedura di scelta del contraente predeterminata, tuttavia la realizzazione dell'Elenco può essere considerata strumento di trasparenza attraverso il quale raccogliere autocandidature

con una possibilità di scelta più ampia di quello che consentono normalmente i rapporti personali e istituzionali, ed in quest'ottica nasce.

Sempre nello spirito collaborativo si auspica che si realizzi a livello dei singoli Ordini una disponibilità da parte degli iscritti a segnalare alle Consigliere di parità competenti per territorio i casi trattati e decisi in tema di discriminazione di genere, ove non abbiano coinvolto le Consigliere stesse.

Confidando in un sollecito cortese riscontro al fine di poter riferire nella seduta plenaria della Rete delle Consigliere di parità che si terrà all'inizio del mese di luglio prossimo si formulano

Doverosi ossequi.

LA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

Dott.ssa Isabella Rauti

## *Riferimenti giuridico normativi*

---

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976

Legge 9 dicembre 1977, n. 903

Legge 10 aprile 1991, n. 125

Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196

## ***Riferimenti bibliografici***

---

BARBERA Marzia, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2001, 338 p.

BARBERA Marzia, *La nozione di discriminazione*, in *Le Nuove Leggi Civili Commentate*, XVII, n. 1, 1994, p. 46-73

BALLESTRERO Maria Vittoria, *La nozione di discriminazione nella legge 125/91*, "D&L Rivista critica di diritto del lavoro", 1992, p. 773-784

DE SIMONE Gisella, *Dai principi alle regole: eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2001, 272 p.

FASANO Annamaria, MANCARELLI Pietro, *Parità e pari opportunità uomo donna. Profili di diritto comunitario e nazionale*, Torino, Giappichelli, 2001, 205 p.

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005  
dalla Grafica 891 s.r.l.  
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma